

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NOMOR SKRIPSI  
3915/BKI-D/SD-S1/2020

**PENDEKATAN KONSELING INDUSTRI DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN  
DI PT. ARARA ABADI DISTRIK NILO  
KABUPATEN PELALAWAN**



Diajukan Kepada Fakultas Dakwah Dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu(1) Sosial (S.Sos)

**MUHAMMAD ZEIN AZRA**  
NIM : 11642101630

**JURUSAN BIMBINGAN DAN KONSELING ISLAM  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASYIM  
RIAU  
2020**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## LAYANAN KONSELING INDUSTRI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT ARARA ABADI DISTRIK NILO KABUPATEN PELALAWAN

Disusun Oleh



MUHAMMAD ZEIN AZRA

NIM: 11642101630

Telah disetujui pembimbing pada tanggal: 16 April 2019

Pembimbing



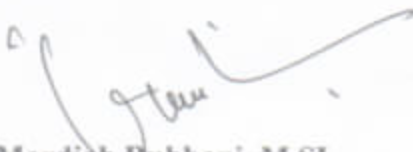
Dr. Yasril Yazid, M.S

NIP: 1972042920050 1 004

UIN SUSKA RIAU

Mengetahui

Ketua Jurusan Bimbingan Konseling Islam



Mardiah Rubbani, M.SI

NIP: 1970302 200701 2 023



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tgl : **NASKAH RISET PROPOSAL**

Pekanbaru, 09 April 2019

Hal : 1 Lembar

Kepada Yth

Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

UIN Sultan Syarif Kasim Riau

Tempat

Assalamualaikum Warohmatullahi, Wabarakatuhh....

Dengan hormat,

Setelah membaca, menulis dan memberi penunjuk serta mengadakan perubahan seperlunya, maka kami selaku dosen pembimbing menyetujui bahwa Syarif Kasim Riau, naskah riset proposal saudara :

Nama : Muhammad Zein Azra

NIM : 11642101630

Jurusan/Smt : Bimbingan Konseling Islam/ 6 (enam)

Judul : **"LAYANAN KONSELING INDUSTRI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT ARARA ABADI DISTRIK NILO KABUPATEN PELALAWAN"**

Untuk dapat dipanggil dan diajukan sebagai salah satu syarat seminar proposal Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan

Demikian surat ini dibuat, atas perhatian bapak kami ucapkan terimakasih.

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuhh...

**PEMBIMBING**

Dr. Yasril Yazid M.S.

NIP : 19720429200501 004





KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
كلية الدعوة و علم الاتصال

Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.18 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO.Box. 1004 Telp. 0761-562223  
Fax. 0761-562052 Web: www.uin-suska.ac.id E-mail: iain-sq@pekanbaru-indo.net.id

PENGESAHAN

: MUHAMMAD ZEIN AZRA

: 11642101630

: "LAYANAN KONSELING INDUSTRI DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT ARARA  
ABADI DISTRIK NILO KABUPATEN PELALAWAN".

Telah di Seminarkan Pada.

Hari : SENIN

Tanggal : 13 MEI 2019

Dapat diterima untuk penulisan skripsi. Selanjutnya sebagai salah satu syarat  
mencapai gelar Sarjana Strata 1 (S1) Sarjana Sosial (S.Sos) di Fakultas Dakwah  
dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

PEKANBARU, 13 MEI 2019

PENGUJI SEMINAR PROPOSAL

**M. Fahli Zatra Hadi M.Pd**  
NIK . 130 417 083

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dosen Pembimbing Skripsi

Pekanbaru, 20 Januari 2020

Nomor : Nota Dinas  
Jumlah : 5 (Eksemplar) Skripsi  
Judul : Pengajuan Ujian Munaqasyah  
Nama : Muhammad Zein Azra

Assalamua'alaikum Wr. Wb.

Setelah kami mengadakan pemeriksaan atau perubahan seperlunya guna kesempurnaan skripsi ini, maka kami sebagai pembimbing skripsi saudara Muhammad Zein Azra NIM 11642101630 dengan judul "Layanan Konseling Industri Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Arara Abadi Distrik Nilo Kabupaten Pelalawan" telah dapat diajukan untuk mengikuti ujian Munaqasah guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos.) dalam bidang Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Harapan kami semoga dalam waktu dekat, yang bersangkutan dapat dipanggil untuk diuji dalam sidang ujian Munaqasah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian surat pengajuan ini kami buat, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Assalamua'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing



Dr. Yasril Yazid/MIS  
NIP: 1972042920050 1 004



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**LEMBAR PERNYATAAN  
KEASLIAN/ORISINALITAS**

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Zein Azra  
 NIM : 11642101630  
 Tempat/Tanggal Lahir : Pekanbaru, 11 November 1998  
 Jurusan : Bimbingan Konseling Islam  
 Judul Skripsi : Layanan Konseling Industri Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. Arara Abadi Distrik Nilo Kabupaten Pelalawan

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri. Baik untuk naskah laporan maupun kegiatan yang tercantum sebagai bagian dari skripsi tim. Jika terdapat karya orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh dengan karya tulis ini sesuai dengan peraturan yang berlaku di Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Serta undang-undang yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 2 Maret 2020  
 Yang membuat pernyataan



**Muhammad Zein Azra**  
 11642191630



## PENGESAHAN

: MUHAMMAD ZEIN AZRA

: 11642101630

: "PENDEKATAN KONSELING INDUSTRI DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT ARARA  
ABADI DISTRIK NILO".

Telaah dan Munaqasyahkan Pada.

Hari : RABU

Tanggal : 11 MARET 2020

Dapat di terima untuk penulisan skripsi. Selanjutnya sebagai salah satu syarat mencapai gelar Sarjana Strata 1 (S1) Sarjana Sosial (S.Sos) di Fakultas Dakwah Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Pekanbaru, 13 Maret 2020

Dekan



Dr. Nuzulim M.A

NIP.19660620 200604 1 015

TIM PENGUJI

Ketua / Penguji I



Dr. H. Suhaimi M. Ag  
NIP.19620403 199703 1 002

Penguji III



Dr. Miftahuddin M. Ag  
NIP.19750511 200312 1 003

Sekretaris / Penguji II



Dr. Aslanti M. Ag  
NIP.19700817 200701 2 031

Penguji IV



Dra. Silawati M. Pd  
NIP.19690902 199503 2 001



Nama : Muhammad Zein Azra  
 NIM : 11642101630  
 Jurusan : Bimbingan Konseling Islam  
 Judul Skripsi : Pendekatan Konseling Industri Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. Arara Abadi Distrik Nilo Kabupaten Pelalawan

Penelitian ini dilakukan di PT.Arara Abadi Distrik Nilo Kabupaten Pelalawan adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri kehutanan. Latar belakang masalah membantu karyawan untuk mengatasi masalahnya, maka kinerja karyawan di organisasi akan meningkat. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pendekatan konseling industri dalam meningkatkan kinerja karyawan . Rumusan masalah adalah bagaimana bentuk pendekatan konseling industri dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Arara Abadi Distrik Nilo Kabupaten Pelalawan. Informan dalam penelitian ini adalah terdiri dari empat (4) orang dengan menjabat sebagai Kepala HRD dan Staf HRD serta 2 orang karyawan PT. Arara Abadi Distrik Nilo Kabupaten Pelalawan. Teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi, data diklarifikasikan menggunakan metode deskriptif kualitatif. Hasil penelitian telah menunjukan bahwa telah dilakukan bentuk pendekatan konseling industri dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Arara Abadi Distrik Nilo Kabupaten Pelalawan oleh dua orang HRD / konselor dengan menerapkan tahapan pendekatan konseling industri yaitu menyapa, menggambar, diagnosis, treatment, rekomendasi, evaluasi dan mengakhiri konseling. Dari hasil observasi dan wawancara yang penulis lakukan dengan adanya bentuk pendekatan konseling industri dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Arara Abadi Distrik Nilo Kabupaten Pelalawan dengan 3 pendekatan *Directive Counseling*, *Non-directive Counseling*, *Cooperative Counseling*, agar bisa menyelesaikan masalahnya sehingga bisa terus meningkatkan kinerjanya meskipun terkadang ada hambatan yang dilalui karyawan.

**Kata Kunci : *Konseling Industri, Kinerja Karyawan***





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## ABSTRACT

Name : Muhammad Zein Azra  
Student Reg.No : 11642101630  
Department : Islamic Counseling Guidance  
Title : Industrial Counseling Approach in Improving the Staff Performance in PT. Arara Abadi Distrik Nilo Kabupaten Pelalawan

This research was conducted in PT.Arara Nilo District of Pelalawan Regency. It is a company that operates in the forestry industry. Helping the employee to solve the problem is crucial to improve the employee's performance in the organization or company. This thesis seeks to know the industry counseling approach to improve employee performance in PT. Arara Nilo District of Pelalawan Regency. The informants in this study are four (4) persons who served as HRD Head and HRD Staff and 2 employees of PT Arara Abadi Nilo District of Pelalawan Regency. Data collection techniques are observation, interview and documentation. Data are collected and analyzed using qualitative descriptive methods. This thesis finds that industrial counseling approach has been taken to improve employee performance in PT. Arara Abadi District Nilo District Pelalawan. It is conducted by two counselors by adopting the stages of the industrial counseling approach namely greeting, drawing, diagnosis, treatment, recommendation, evaluation and termination of counseling. Based on the observations and interviews conducted, the forms of industrial counseling approach consist of 3 approaches, namely Directive Counseling, Non-directive Counseling, and Cooperative Counseling. These are done to solve the staffs' problems so that their performances can be improved despite occasional obstacles.

**Keywords:** *Industrial Counseling, Employee Performance*



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## KATA PERSEMBAHAN



SAAT INI KU TERSENYUM BAHAGIA  
MELIHAT KESUKSESAN YANG KU RAIH DI USIA MUDA  
INI SEMUA KARNA RIDHO MU YA ALLAH YA ROBB  
KEDUA ORANG TUA KU YANG SELALU MENDUKUNG

TERIMA KASIH KU MUNGKIN TIDAK SEBERAPA DI MATA MU  
DAN TIDAK SEBANDING DENGAN NIKMAT YANG ENGKAU BERI  
TETAPI KU SANGAT BERTERIMA KASIH KEPADA MU  
ATAS RIDHO MU AKU BERHASIL MENYELESAIKAN SKRIPSI INI

TERIMA KASIH UNTUK SAHABAT - SAHABAT KU  
KARNA DUKUNGAN KALIAN SEMUA  
AKU MAMPU BERDIRI TEGAK  
UNTUK MENGGAPAI CITA - CITA YANG AKU IMPIKAN

YA ALLAH YANG MAHA BIJAKSANA  
AKU BERHARAP AKAN ADA KESUKSESAN SELANJUTNYA  
YANG AKAN MENGGAPAI PENDIDIKAN LEBIH TINGGI LAGI  
MUDAH - MUDAHAN MENJADIKAN INSPIRASI ITU DAPAT  
TERWUJUD DI HARI KELAK

AMIN YA RABBALALAMINN.....



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, puji syukur kehadirat Allah SWT, terutama kenikmatan iman dan islam. Shalawat dan salam semoga tercurahkan kepada Nabi Muhammad *Shallallahu Alaihiwa Sallam*, segenap keluarga, para sahabat, dan seluruh umatnya yang konsisten menjalankan dan mendakwahkan ajaran-ajaran Agama Islam yang dibawanya.

Pertolongan, karunia dan hidayah dari Allah SWT, dengan rahmat hingga hidayahnya akhirnya penulisan ini dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi tugas akhir untuk menyelesaikan strata satu (S1) Fakultas Dakwah Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Qasim Riau dan untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos). Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada baginda nabi Muhammad SAW yang mengajarkan umatnya menjadi insan yang berguna

Penulis menyadari bahwa untuk menyelesaikan skripsi atau karya tulis ilmiah ini tidak semudah yang dibayangkan, untuk menyelesaikannya perlu perjuangan serta bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu meluangkan waktu, tenaga, pikiran, serta motivasi dalam membantu penulisan skripsi yang berjudul **“PENDEKATAN KONSELING INDUSTRI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT. ARARA ABADI DISTRIK NILO KABUPATEN PELALAWAN”**.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Untuk itu, tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis, oleh karena itu perkenankanlah penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Terima kasih, kepada kedua orang tua ku, Ayahanda H Azwar Zainal S.Ag dan Ibunda Hj. Elfa Beta S.Ag. berkat doa, dukungan material dan moril, nasihat serta kerja keras Ayahanda dan ibunda yang tidak pernah henti – hentinya saya dapat menyelesaikan karya ilmiah ini. Jasa ayahanda dan ibunda belum bisa saya membalasnya, dan saya selalu berdoa kepada Allah SWT lah yang membalas kebaikan Ayahanda dan Ibunda selalu di berikan kesehatan, umur yang panjang, serta rezeki yang berlipat ganda dari Allah SWT. Aminn Ya Robballalaminn....
2. Prof. Dr. Akhmad Mujahidin M.Ag, Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Qasim Riau, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Qasim Riau
3. Dr. Nurdin M.A, selaku Dekan Fakultas Dakwah Komunikasi, yang telah memberikan rekomendasi kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
4. Dr. Masduki M.Ag, selaku WakilDekan I Fakultas Dakwah Komunikasi, yang telah memberikan rekomendasi kepada penulis untuk melaksanakan riset dan penelitian ini



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Dr. Toni Hartono, M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Dakwah Komunikasi, yang telah memberikan rekomendasi kepada penulis untuk melaksanakan riset dan penelitian ini
6. Dr. Azni M.A, selaku Wakil Dekan III Fakultas Dakwah Komunikasi, yang telah memberikan rekomendasi kepada penulis untuk melaksanakan riset dan penelitian ini dengan sangat baik dan teliti.
7. Dr. Listiawati Susanti M.A, selaku Ketua Jurusan Bimbingan Konseling Islam, Fakultas Dakwah Komunikasi, yang telah memberikan rekomendasi serta masukan kepada penulis untuk melaksanakan riset dan penelitian ini
8. Rosmita Johan M.A, selaku Sekretaris Jurusan Bimbingan Konseling Islam, Fakultas Dakwah Komunikasi, yang telah memberikan rekomendasi kepada penulis untuk melaksanakan riset dan penelitian ini dengan baik
9. Dr. Yasril Yazid M.I.S, selaku Pembimbing Skripsi Penulis, Jurusan Bimbingan Konseling Islam, Fakultas Dakwah Komunikasi, yang telah meluangkan waktu dalam memberikan bimbingan, rekomendasi, saran, masukan, dan koreksi kepada penulis untuk melaksanakan riset dan penelitian ini dengan sangat baik
10. Rahmad M.Pd selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA) Jurusan Bimbingan Konseling Islam, Fakultas Dakwah Komunikasi, yang telah memberikan rekomendasi serta dukungan kepada penulis untuk melaksanakan riset dan penelitian ini



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

11. Seluruh Dosen serta Pegawai Fakultas Dakwah Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Qasim Riau
12. Ibu/Bapak Pimpinan PT Arara Abadi, yang telah memberikan kenyamanan dan rekomendasi yang sangat baik kepada penulis untuk melaksanakan riset dan penelitian ini
13. Buat adik – adik penulis Habibah Nurfaizah Azra, Muhammad Nurzikri Azra, yang telah memberikan motivasi dan dukungannya kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Mudah – mudahan adik – adik penulis belajar dengan giat dan tekun demi meraih cita – cita yang ingin di impikan.
14. Buat teman – teman forever class BKI 2A tahun 2016, yang telah memberikan motivasi dan dukungannya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik
15. Buat teman – teman karir industry 6 C tahun 2017, yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan motivasi dan support agar skripsi saya tuntas dengan cepat.
16. Buat seluruh rekan – rekan penulis angkatan 2016 Bimbingan Konseling Islam, Fakultas Dakwah dan komunikasi, semoga semua ini bukan dari akhir pertemuan kita, tetapi awal silaturahmi dan persahabatan kita.
17. Bapak/Ibu pimpinan, serta seluruh pegawai, Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, yang telah menerima kami dalam melaksanakan praktek kerja lapangan di instansi yang bapak/ibu pimpin, mudah –



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mudahan kita dapat bekerja sama kembali di tempat yang sama disuatu saat nanti. Aminnn

18. Seluruh Rekan – rekan KKN di Kampong Kemuning Muda, Kecamatan Bungaraya, Kabupaten Siak,
19. Serta semua pihak yang telah membantu Penulis dalam menyelesaikan pendidikan sarjana (strata 1) dengan gelar S,Sos di Jurusan Bimbingan Konseling Islam, Konsentrasi Karir Industry, Fakultas Dakwah Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Pekanbaru 3 Maret 2020

**Muhammad ZeinAzra**  
11642101630

UIN SUSKA RIAU  
AMIN YA RABBALALAMINN.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PERSEMBAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xi</b>
 <b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	 <b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Penegasan Istilah .....	5
C. Alasan Pemilihan Judul .....	6
D. Permasalahan .....	6
1. Batasan Masalah .....	6
2. Rumusan Masalah .....	6
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	7
1. Tujuan Penelitian .....	7
2. Kegunaan Penelitian .....	7
F. Sistematika Penulisan .....	7
 <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	 <b>9</b>
A. Kajian Teoritis .....	9
1. Pengertian Konseling Industri .....	9
2. Tujuan Konseling Industri .....	10
3. Fungsi Konseling Industri .....	12
4. Manfaat Konseling Industri .....	13
5. Bentuk Pendekatan Konseling Industri .....	14
6. Kinerja .....	18
B. Kajian Terdahulu .....	28
C. Kerangka Fikir .....	29
 <b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	 <b>31</b>
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	31
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	31
C. Sumber Data .....	32
D. Teknik Pengumpulan Data .....	32
E. Validasi Data .....	33
F. Teknik Analisis Data .....	33

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<b>BAB IV</b>	<b>GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....</b>	<b>36</b>
	A. Sejarah Umum PT. ARARA ABADI DISTRIK NILO .....	36
	B. Gambaran Umum Kawasan Industri PT. ARARA ABADI DISTRIK NILO.....	37
	C. Visi dan Misi PT ARARA ABADI DISTRIK NILO .....	37
	1. Visi .....	37
	2. Misi .....	38
	3. Prosedur dan Tata Kerja Perusahaan.....	38
	4. Kebijakan Perusahaan .....	38
	5. Stuktur Organisasi Perusahaan.....	40
	6. Aktivitas Perusahaan.....	42
<b>BAB V</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>44</b>
	A. Hasil Penelitian .....	44
	B. Pembahasan.....	57
<b>BAB VI</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>63</b>
	A. Kesimpulan.....	63
	B. Saran.....	64
	<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
	<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Rincian Waktu dan Penelitian.....	32
---	----



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kinerja .....	23
Gambar II.2 Kerangka Fikir .....	31
Gambar IV.1 Struktur Organisasi Perusahaan .....	42



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Daftar Wawancara
- Lampiran 2. Instrumen Wawancara
- Lampiran 3. Surat – Surat Penelitian
- Lampiran 4. Foto Dokumentasi

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan memiliki beberapa unsur penting salah satunya adalah sumber daya manusia tenaga penggerak jalannya organisasi menuju tercapainya tujuan yang telah disepakati. Suatu perusahaan dibentuk untuk mencapai suatu tujuan ditetapkan sebelumnya, karena pada dasarnya organisasi merupakan bentuk perserikatan dari manusia untuk mencapai tujuan bersama dimana didalamnya terdapat aktifitas oleh karena itu perusahaan perlu memiliki karyawan yang berkualitas serta mempunyai semangat dan loyalitas yang tinggi dan membuat kinerja terus meningkat.

Perusahaan berdasarkan kepemilikan dapat dibagi menjadi dua yaitu perusahaan milik negara dan perusahaan swasta. Semua perusahaan melakukan proses produksi sehingga menghasilkan barang atau jasa. Karyawan merupakan orang yang bekerja di perusahaan atau organisasi biasanya setiap perusahaan suka membayangkan bahwa para karyawannya mempunyai kualitas yang baik dan mempunyai tingkat kinerja yang sangat bagus.

Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan pula kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan karyawan yang memiliki kualitas yang baik dan tingkat kinerjanya yang bagus. Kinerja yang baik sangat penting dalam perusahaan karena peran kinerja yang baik akan sangat mempengaruhi perusahaan tersebut.

Menurut Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*Strategic planning*) suatu organisasi.<sup>1</sup> Namun, hanya dengan daya tahan saja sebenarnya tidak cukup. Untuk dapat tetap kompetitif, diperlukan perbaikan kinerja secara berkelanjutan untuk meningkatkan daya

<sup>1</sup> Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. (Bandung: Alfabeta, cv). Hlm 2

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

saing, meningkatkan *competitive advantage*, agar dapat memiliki keunggulan dan kompetisi di perusahaan.<sup>2</sup>

Menjalani kehidupan di perusahaan dengan bidang industri dan untuk menjadikan kualitas karyawan yang baik dan meningkatkan kinerja yang baik maka peranan penting bimbingan konseling dalam perusahaan tersebut hadir, karena tidak jarang para karyawan akan mengalami masalah-masalah di dalam perusahaan, baik masalah dengan faktor internal maupun eksternal dan akan menjadikan kinerja karyawan tersebut menurun, karyawan tidak kompetitif dan kualitas sumber daya manusia kurang baik.

Bimbingan konseling dalam bidang industri diperusahaan sangatlah besar, kehadiran konseling ke tengah-tengah perusahaan tidak lagi menjadikan pimpinan berbuat sewenang-wenangnya terhadap karyawannya. Pimpinan bukan lagi pihak yang hanya bisa mengeksekusi karyawan disaat mereka melakukan kesalahan. Melalui konseling, pimpinan semakin dapat menghargai karyawan sebagai manusia yang memiliki kebutuhan untuk dihargai hasil kerjanya, diberikan motivasi ketika berprestasi, atau dapat berempati ketika karyawan mengalami masalah. Begitu pun halnya dengan karyawan, teknik konseling dapat memotivasi karyawan yang mengalami kejenuhan dalam bekerja, dan mempersempit persaingan yang muncul sesama karyawan. Karyawan secara kontinu mendapatkan pemahaman yang positif dari konseling akan lebih efektif bekerja dan loyal terhadap perusahaan dan juga dapat meningkatkan kinerja-kinerja nya dalam perusahaan tersebut, dan karyawan tidak akan melakukan kecurangan terhadap pimpinan dan perusahaan karena dirinya dihargai oleh pimpinan dan sesama karyawan.<sup>3</sup>

Menurut Steve Cooper konseling industri adalah sebagai usaha yang disengaja untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang dapat memberdayakan karyawan, membantu atau memberikan konsultasi untuk menyelesaikan masalah. Pembahasan suatu masalah dengan seorang karyawan yang mempunyai masalah emosional dengan maksud untuk membantu karyawan

<sup>2</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*. (Jakarta, Rajawali Pers, 2016). Hlm 31

<sup>3</sup> Namora Lumongga Lubis, *Memahami Dasar-Dasar Konseling Dalam Teori Praktik*. (PT. Jakarta Kencana 2011) Hlm 19

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tersebut agar dapat mengatasi masalahnya secara lebih baik. Konseling bertujuan untuk membantu karyawan dalam memperbaiki kesehatan mental yang baik, sehingga individu akan merasa nyaman dan tenang dengan sendirinya, baik terhadap orang lain, dan sanggup memenuhi kebutuhan hidup.<sup>4</sup>

Konseling ialah suatu pertukaran gagasan dan perasaan antara dua orang manusia, yakni antara konselor dan klien yang diberi bimbingan sehingga merupakan suatu tindakan berkomunikasi. Karena konseling membantu karyawan untuk mengatasi masalahnya, maka kinerja organisasi harus meningkat. Konseling juga membantu perusahaan untuk lebih manusiawi dan memperhatikan masalah yang dihadapi anggotanya.

Menurut perspektif Islam, Kinerja merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.<sup>5</sup>

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an. (Q.S Al-Fath [48] : 29 dan Q.S Al-Jumu'ah [62] : 10 ) yang berbunyi :

مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ تَرَاهُمْ رُكَّعًا سُجَّدًا يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِنَ اللَّهِ وَرِضْوَانًا سِيمَاهُمْ فِي وُجُوهِهِمْ مِنْ أَثَرِ السُّجُودِ ذَلِكَ مَثَلُهُمْ فِي التَّوْرَةِ وَمَثَلُهُمْ فِي الْإِنْجِيلِ كَزَرْعٍ أَخْرَجَ شَطْأَهُ فَآزَرَهُ فَاسْتَغْلَظَ فَاسْتَوَى عَلَى سُوقِهِ يُعْجِبُ الزُّرَّاعَ لِيُغَيِّظَ بِهِمُ الْكُفَّارَ وَعَدَ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنْهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا (٢٩)

Artinya : “Muhammad itu adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengan Dia adalah keras terhadap orang-orang kafir, tetapi berkasih sayang sesama mereka. kamu Lihat mereka ruku’ dan sujud mencari karunia Allah dan keridhaan-Nya, tanda-tanda mereka tampak pada muka mereka dari bekas sujud. Demikianlah sifat-sifat mereka dalam Taurat dan sifat-sifat mereka dalam Injil, Yaitu seperti tanaman yang mengeluarkan tunasnya Maka tunas itu menjadikan tanaman itu kuat

<sup>4</sup> Zul Amri, *Bimbingan dan Konseling Industri*, Pekanbaru. Hlm 4

<sup>5</sup> Zikrul Hakim, *Islamic Business Strategy For Entrepreneurship*, Multitama, Jakarta 2006

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lalu menjadi besarlah. Dia dan tegak lurus di atas pokoknya ; tanaman itu menyenangkan hati penanam-penanamnya karena Allah hendak menjengkelkan hati orang-orang kafir (dengan kekuatan orang-orang mukmin). Allah menjanjikan kepada orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal yang saleh di antara mereka ampunan dan pahala yang besar.” (Q.S *Al-Fath*:29).<sup>6</sup>

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya : “Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”.(Q.S *AL- Jumu'ah* :10).<sup>7</sup>

Ayat-ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh, kalau kedua hal itu menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik.

Kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang karyawan akan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Tingkatannya dapat bermacam istilah, kinerja karyawan dapat dikelompokkan kedalam : tingkatan kinerja tinggi, menengah dan rendah. Dapat juga di kelompokkan melampaui target, sesuai target atau di bawah target, berangkat dari hal-hal tersebut, kinerja dimaknai sebagai keseluruhan “*Unjuk Kerja*” dari seorang karyawan.<sup>8</sup>

Melaksanakan konseling industri di perusahaan dengan adanya sebuah pelatihan dan pengembangan karyawan dalam perusahaan, salah satu kegiatan dalam menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan karyawan dengan

<sup>6</sup> Departemen Agama RI, *Al-Quran dan terjemahannya* (Bandung : CV Jumanatul ‘Ali Art, 2005) Hlm 48 : 29

<sup>7</sup> Ibid Hlm 62 : 10

<sup>8</sup> M. Manulang, *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, PT Ghalia Indonesia, Medan, 1973 Hlm



tujuan agar karyawan tetap terlatih dan menjaga kualitas dan mempertahankan tingkat kinerja dengan baik.<sup>9</sup>

Salah satu perusahaan di Indonesia yaitu PT. Arara Abadi Distrik Nilo Kabupaten Pelalawan, perusahaan tersebut adalah perusahaan yang merupakan cabang dari PT. Sinar Mas yang bergerak di bidang industri HTI (Hutan Tanam Industri) Penanaman Pohon, Pembuatan kertas dan tissue yang berlokasi di desa Kesuma, Kecamatan Pangkalan Kuras, Kabupaten Pelalawan. Dalam perusahaan tersebut, PT. Arara Abadi adalah perusahaan yang sangat berpengaruh di Indonesia yang mempunyai banyak karyawan, maka tak jarang pasti dalam setiap perusahaan akan ada problem yang membuat karyawan stres dalam bekerja sehingga menurunnya tingkat kinerja karyawan maka dari itu peran konseling industri di dalam perusahaan tersebut akan menjadikan karyawan lebih berkualitas dan memiliki tingkatan kinerja yang baik.

Uraian di atas maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul **“PENDEKATAN KONSELING INDUSTRI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT. ARARA ABADI DISTRIK NILO KABUPATEN PELALAWAN”**.

## B. PENEGASAN ISTILAH

Maka dari itu penulis akan menegaskan sarana penegasan istilah didalam judul yang peneliti angkat agar tidak jadi kesalahpahaman pembaca. Judul penelitian yang peneliti angkat ialah **“Pendekatan Konseling Industri Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. Arara Abadi Distrik Nilo Kabupaten Pelalawan”**.

### 1. Pendekatan

Pendekatan berasal dari kata dekat yang kata kerjanya adalah melayani yang mempunyai arti membantu menyiapkan, mengurus, dan menolong menyediakan segala apa yang diperlukan orang yang membutuhkan.<sup>10</sup>

### 2. Konseling industri

<sup>9</sup> Ibid Hlm 247

<sup>10</sup> KBBI

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Konseling industri ialah merupakan proses pemberian bantuan atau layanan dalam sebuah bidang pekerjaannya, lingkungannya dan metode dalam menangani peran dan hubungan, konselor dapat membantu seorang individu atau karyawan dalam menghadapi masalahnya di dalam pekerjaannya.<sup>11</sup>

### 3. Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibanding dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.<sup>12</sup>

## C. ALASAN PEMILIHAN JUDUL

1. Penelitian ini dilakukan sesuai dengan keahlian penulis dan relevan dengan program studi Bimbingan Konseling Islam konsentrasi karir dan industri demi menunjang kemahiran konselor.
2. Untuk mengetahui “Bagaimana Bentuk Pendekatan Konseling Industri dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan” yang telah di sampaikan di latar belakang.

## D. PERMASALAHAN

### 1. Batasan Masalah

Berdasarkan penelitian yang akan diteliti akan lebih terfokus dan untuk menghindari kesalahpahaman dalam penulisan ini, maka penulis memfokuskan penelitian ini yaitu : “Bentuk Pendekatan Konseling Industri Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”

### 2. Rumusan Masalah

Sesuai dengan permasalahan diatas rumusan masalah penelitian ini adalah “Bagaimana Bentuk Pendekatan Konseling Industri dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Arara Abadi Distrik Nilo Kabupaten Pelalawan?”

<sup>11</sup> Zulamri, Op Cit. Hlm 5

<sup>12</sup> Suwanto, *Manajemen SDM organisasi public bisnis*, Hlm 212



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## E. TUJUAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN.

### 1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui “Bagaimana Bentuk Pendekatan Konseling Industri dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Arara Abadi Distrik Nilo Kabupaten Pelalawan”.

### 2. Kegunaan Penelitian

- a. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) pada jurusan Bimbingan Konseling Islam.
- b. Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan masukan terutama bagi penulis melalui penerapan teori-teori yang diperoleh semasa dalam perkuliahan, serta untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan kepada almamater, khususnya dalam ilmu bimbingan konseling industri.
- c. Bagi jurusan, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk melihat Bentuk Pendekatan Konseling Industri dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Arara Abadi Distrik Nilo Kabupaten Pelalawan.
- d. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi maupun referensi serta bahan masukan, sehingga dapat menjadi pertimbangan dalam menyusun kebijakan di perusahaan untuk masa yang akan datang.
- e. Bagi pembaca/peneliti lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai sumber informasi maupun referensi untuk penelitian selanjutnya.

## F. SISTEMATIKA PENELITIAN.

Guna melihat secara keseluruhan dari penelitian ini penulis menyusun kerangka tulisan dalam enam bab sebagai berikut:

### BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penggunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

### BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Bab ini berisikan tentang kajian teori, kajian terdahulu, dan kerangka berfikir.

**BAB III****: METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, sumber data, informan penelitian, teknik pengumpulan data, validitas data dan teknik analisis data.

**BAB IV****: GAMBARAN UMUM SUBJEK PENELITIAN**

Bab ini berisikan tentang sejarah singkat tempat penelitian.

**BAB V****: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisikan tentang hasil penelitian dari pembahasan Bentuk Pendekatan konseling industri dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Arara Abadi Distrik Nilo Kabupaten Pelalawan

**BAB VI****: KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran.





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kajian Teoritis

##### 1. Pengertian Konseling Industri

Bimbingan Konseling industri merupakan proses pemberian bantuan atau layanan dalam sebuah bidang pekerjaannya, lingkungannya dan metode dalam menangani peran dan hubungan, konselor dapat membantu seorang individu atau karyawan dan menghadapi masalahnya di dalam pekerjaannya. Bertitik tolak dari fenomena-fenomena yang terjadi di dunia kerja konseling hadir untuk membantu para pekerja untuk membantu menuntaskan masalah dan pengembangan diri karyawan, sehingga optimalisasi pekerja tercapai dan perusahaan dimana mereka juga terbantu. Bagaimanapun antara pekerja dan pemilik usaha tidak dapat dipisahkan untuk mencapai tujuan<sup>13</sup>. Konseling industri adalah proses pengaturan sasaran atau tujuan dalam bidang pekerjaan, dalam proses pengaturan ini melibatkan atasan dan bawahan secara bersama-sama menentukan atau menetapkan pengaturan yang tepat atau tujuan-tujuan kerja yang akan dilaksanakan.

Awal mula dikenalnya konseling terhadap karyawan adalah pada tahun 1936 di Western Electronic Company, Chicago. Diyakini bahwa inilah pertama kali perusahaan menggunakan istilah “*konseling personalia*” terutama dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan sebagai hasil dari konseling industri.

Menurut Steve Cooper mendefinisikan konseling industri sebagai usaha yang sengaja untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang dapat memberdayakan karyawan, menenangkan karyawan, membantu atau memberikan konsultasi untuk menyelesaikan masalah mereka dengan cara mereka sendiri.<sup>14</sup>

Menurut Munandar memberikan pengertian yang lebih rinci bahwa konseling industri adalah ilmu yang mempelajari tingkah laku manusia dalam perannya sebagai tenaga kerja dan sebagai konsumen, baik secara perorangan

<sup>13</sup>Mirna Ari Mulyani No. XXIX/ Th. XVI/ Juni 2015

<sup>14</sup>Zul Amri, *Bimbingan dan Konseling Industri*, Pekanbaru Hlm 4

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

maupun secara kelompok, dengan maksud agar temuannya dapat diterapkan dalam industri dan organisasi untuk kepentingan dan kemanfaatan bersama.<sup>15</sup>

Defenisi-defenisi diatas digambarkan bahwa konseling merupakan suatu hubungan timbal balik antara konselor dengan klien yang dalam lingkungan kerja yang disebut karyawan, yang mempunyai sifat professional secara individu maupun kelompok yang dirancang untuk membantu karyawan mencapai perubahan yang bermakna bagi kehidupannya dengan ciri-ciri sebagai berikut :

- a) Interaksi antara dua orang yaitu karyawan dan seorang konselor.
- b) Karyawan yang datang pada konselor biasanya mengalami atau mempunyai masalah.
- c) Karyawan datang untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya baik atas kemauan sendiri atau atas anjuran perusahaan.
- d) Konselor adalah seorang yang terlatih dan mempunyai guidance secara teori yang umum berlaku.
- e) Tujuan konseling adalah menolong dan membantu klien dapat mengerti dan menerima keadaannya, yang kemudian diharapkan dapat menemukan jalan keluar dan mengembangkan potensi dirinya.
- f) Proses konseling menitikberatkan pada masalah yang jelas, terang dan nyata serta dalam kesadaran diri.
- g) Konseling bersifat rahasia, sehingga karyawan akan merasa bebas berbicara serta terbuka tentang permasalahannya. Konseling juga mencakup masalah pekerjaan dan pribadi, karena kedua jenis masalah ini bisa mempengaruhi prestasi kerja.<sup>16</sup>

### 1. Tujuan Konseling Industri

Menurut Shertzer dan Stone berpendapat tentang tujuan konseling industri, yaitu :

- a. Mengadakan perubahan perilaku dan diri konseling sehingga memungkinkan hidupnya lebih produktif dan memuaskan. Memelihara dan mencapai kesehatan mental yang positif. Jika hal ini

<sup>15</sup>Ibid Hlm. 4

<sup>16</sup>Ibid Hlm. 4

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tercapai, maka individu mencapai integrasi, penyesuaian, dan identifikasi positif dengan yang lainnya, dia belajar menerima tanggung jawab, berdiri sendiri, dan memperoleh integrasi perilaku.

- b. Pemecahan masalah, yaitu hal ini berdasarkan kenyataan bahwa individu yang mempunyai masalah tidak mampu menyelesaikan masalah yang dihadapinya, disamping itu biasanya karyawan datang kepada seorang konselor yang ia percaya bahwa konselor dapat membantu karyawan dalam memecahkan masalah yang di hadapi di dunia industri.
- c. Mendorong individu mampu mengambil keputusan yang penting bagi dirinya. Jelas disini bahwa pekerjaan konselor bukan menentukan keputusan yang harus diambil konseli atau memilih alternatif dari tindakan.<sup>17</sup>

Menurut Steve Cooper, tujuan konseling industri di organisasi menjadi 3 kategori, yaitu :

- a. Sebagai fasilitas pelayanan kesejahteraan.
- b. Sebagai sarana untuk menolong klien menghadapi perubahan situasi kerja.
- c. Sebagai alat untuk mengatasi stress bagi karyawan.

Adapun tujuan konseling industri, yaitu:

- a. Nasehat, yaitu mengatakan kepada orang apa yang harus dikerjakan.
- b. Menentramkan hati, yaitu memberi dorongan atau keyakinan kepada orang untuk menghadapi masalah.
- c. Komunikasi, yaitu memberikan informasi dan pemahaman.
- d. Berfikir jernih, yaitu mendorong pemikiran yang lebih masuk akal,dan rasional.
- e. *Re-orientasi*, yaitu mendorong perubahan internal dalam tujuan dan nilai.<sup>18</sup>

<sup>17</sup> Zulamri. Op Cit Hlm. 7

<sup>18</sup> Ibid, Hlm. 18

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3. Fungsi Konseling Industri.

Fungsi Konseling bersifat *preventif*, antara lain:

- a. Mendukung karyawan dalam menghadapi perubahan organisasi.
- b. Sebagai cara untuk meningkatkan kesehatan mental.
- c. Meningkatkan nilai Sumber Daya Insani sebagai aset organisasi. Konseling/psikoterapi tidak hanya bertindak secara kuratif yakni penanganan kasus yang sudah terlanjur terjadi, melainkan juga menangani secara preventif dalam bentuk pemberian latihan dan pendidikan untuk mencegah sakit mental, sehingga biaya jangka panjang akan lebih murah.
- d. Sebagai wujud tanggung jawab sosial perusahaan (*corporate social responsibility*).
- e. Sebagai sumber perubahan organisasi, Konseling membantu membawa nilai, energi perubahan, vitalitas penerimaan, realisasi penerimaan, dan perkembangan diri menuju situasi kerja yang dinamis. Konseling mempengaruhi budaya organisasi, sehingga menjadi kuat dan adaptif.<sup>19</sup>

Beberapa fungsi konseling industri lainnya, yaitu :

- a. Mempelajari perilaku manusia didalam lingkungan kerja khususnya dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya.
- b. Memperlajari interaksi (hubungan timbal balik dan saling mempengaruhi) dengan pekerjaan, lingkungan fisik dan dengan lingkungan sosial di tempat kerja.
- c. Mempelajari produk dan jasa mana yang bermanfaat bagi konsumen serta bagaimana menyadarkan konsumen akan kemanfaatan produk dan jasa tersebut.
- d. Mempelajari perilaku konsumen dalam kaitan kebiasaan membeli dalam proses pengambilan keputusan.<sup>20</sup>

<sup>19</sup> Proceedings International Seminar FoE (Faculty of Education) – Vol.MeI 2016

<sup>20</sup> Zulamri M A, Op Cit Hlm 17



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Beberapa fungsi dan ciri-ciri konseling industri yang dijelaskan diatas, maka untuk meningkatkan kinerja para anggota perusahaan atau organisasi maka pendekatan konseling dalam hal ini sangat diperlukan, mengingat begitu banyak pengaruh-pengaruh lingkungan ataupun tuntutan-tuntutan yang dirasakan oleh oleh anggota perusahaan atau organisasi. Oleh sebab itu, para konselor industri perlu menyiapkan strategi-strategi layanan untuk melaksanakan proses konseling bagi karyawan yang membutuhkannya.

Tantangan bimbingan konseling industri juga dapat diartikan sebagai kendala apabila fungsi dari konseling di perusahaan tersebut tidak berjalan semestinya oleh konselor.

#### 4. Manfaat Konseling Industri.

Ada beberapa manfaat konseling, yaitu :

- a. Bimbingan konseling akan membuat diri kita merasa lebih baik merasa lebih bahagia, tenang dan nyaman karena bimbingan konseling tersebut membantu kita untuk menerima setiap sisi yang ada di dalam diri kita.
- b. Bimbingan konseling juga membantu menurunkan bahkan menghilangkan tingkat stres dan depresi yang kita alami karena kita dibantu pula mencari cara penyelesaian terbaik dari permasalahan yang belum terselesaikan itu.
- c. Bimbingan konseling membantu kita untuk dapat memahami dan menerima diri sendiri dan orang lain sehingga akan meningkatkan hubungan yang efektif dengan orang lain serta dapat berdamai dengan diri sendiri.
- d. Perkembangan personalia akan meningkat secara positif karena adanya bimbingan konseling.

Manfaat lain adanya bimbingan konseling industri di perusahaan sangat diperlukan, seperti :

- a. Dapat meningkatkan efisiensi.
- b. Motivasi dan kepuasan pekerja lebih baik.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Dapat dimanfaatkan untuk meneliti dan menganalisis perilaku manusia sebagai konsumen.
- d. Konseling dapat mengamati dan memotivasi para pekerja supaya lebih bisa bekerja dengan giat dan tekun untuk mencapai sebuah visi dan misi yang ada didalam sebuah industri perusahaan.
- e. Untuk mengoptimalkan potensi dalam bekerja didalam industri, baik pekerjaan atasan maupun perkejaan bawahan.
- f. Terciptanya disiplin didalam bekerja.
- g. Terciptanya kesejahteraan antara manajer dan karyawan.
- h. Membantu memberikan konsultasi untuk menyelesaikan masalah mereka sendiri dengan cara mereka sendiri.
- i. Mengharmoniskan hubungan antara sesama karyawan maupun antara karyawan maupun antara karyawan dengan atasannya sendiri.
- j. Menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang dapat memberdayakan karyawan, dan menenangkan karyawan.
- k. Ingin membantu klien lebih bersosialisasi dengan lingkungan sosial dan alam sekitar dengan baik.
- l. Terciptanya sebuah kerjasama yang kooperatif antar sesama karyawan.<sup>21</sup>

**5. Bentuk Konseling Industri.**

Konseling merupakan hubungan timbal balik antara karyawan dengan konselor industri sehingga layanan ini di perlukan suatu kerja sama antara kedua belah pihak, yaitu keahlian, keterampilan yang memadai serta teknik yang tepat agar klien dapat dengan mudah terbuka mengemukakan masalah-masalahnya, tanpa adanya perasaan ragu-ragu, was-was, dan kurang aman.<sup>22</sup>

Bentuk Pendekatan konseling bukanlah pemberian nasihat saja, melainkan lebih dari itu. Klien haruslah berusaha menemukan jalan pemecahan masalah. Inilah tugas utama dalam program bimbingan, yaitu mengkonseling klien yang bermasalah karenanya istilah bimbingan selalu melekat dengan konseling. Hal ini

<sup>21</sup>Zulamri, Op Cit Hlm. 10

<sup>22</sup>Rifa, elfi, *Bimbingan Konseling Islami di SD*, Jakarta, PT Bumi Aksara. 2009, Hlm. 68

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengingat bahwa tugas utama dalam program bimbingan bagi seorang konselor adalah mampu mengkonseling klien.<sup>23</sup>

Pendekatan konseling terdapat teori praktik yang bisa digunakan untuk melakukan konseling industri, masing-masing teori mempunyai kelebihan dalam memecahkan masalah yang sedang di alami oleh klien. Terdapat beberapa pendekatan dalam proses konseling sebagai berikut :

- a. *Trait and factor*
- b. Rasional emotif terapi
- c. *Behavioral*
- d. Psikoanalisis
- e. *Individual psikologi*
- f. Analisis transaksional
- g. *Klien centered*
- h. Gestalt.<sup>24</sup>

Cara mempraktekkan bentuk teori dalam konseling industri, ada beberapa teori yang bisa di pakai oleh konselor untuk meningkatkan kinerja karyawan. Para konselor perlu menyiapkan strategi dalam melaksanakan proses konseling bagi karyawan.

Menurut Boharudin bahwa dalam praktik konseling di industri, pendekatan yang dipakai dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh karyawan terdapat beberapa tipe yaitu:

#### 1. *Directive Counseling*

*Directive Counseling* adalah proses mendengarkan masalah emosional individu membuat keputusan bersama tentang apa yang harus dia lakukan, dan memberitahu serta memotivasinya untuk melakukan hal tersebut. *Directive Counseling* sebagian besar menggunakan fungsi konseling *advice* (nasihat) juga *reassurance*, *communication*, memberikan *emotional release* dan sedikit *clarified thinking*. *Reorientation* jarang digunakan dalam *directive counseling*. Konselor *directive counseling* harus menjadi pendengar yang baik jika ingin memahami masalah karyawan sehingga karyawan mengalami *emotional release*. Setelah mengalami *emotional release* disertai beberapa ide dari konselor, karyawan diharapkan dapat menjernihkan pikirannya.

<sup>23</sup>Ibid Hlm. 68

<sup>24</sup>Ibid Hlm. 68

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2. *Non-directive Counseling*

*Non-directive counseling* adalah proses mendengarkan karyawan sepenuhnya dan mendorongnya untuk menjelaskan masalah emosionalnya, memahami masalah tersebut dan menentukan tindakan-tindakan yang akan diberikan. Tipe konseling ini memfokuskan perhatian pada karyawan, konselor tidak bertindak sebagai penilai atau penasihat makanya disebut *client-centered*. Dalam tipe konseling ini konselor membangun suatu hubungan permisif yang mengarahkan klien untuk berbicara dengan bebas, hal utama yang dilakukan oleh konselor *non-directive* adalah menetapkan hubungan konseling dengan menjelaskan bahwa konselor tidak memberikan penyelesaian masalah karyawan tetapi dapat membantu karyawan untuk menjelaskan perasaannya.

## 3. *Cooperative Counseling*

*Cooperative counseling* tidak seluruhnya *client-centered counseling* atau *counselor-centered*, tetapi merupakan kerjasama saling menguntungkan antara konselor dan karyawan untuk menerapkan perbedaan pandangan pengetahuan dan nilai terhadap masalah. Hal ini ditetapkan sebagai diskusi yang saling menguntungkan tentang masalah emosional karyawan dan usaha kerja sama untuk membangun kondisi yang akan memulihkan karyawan. *Cooperative counseling* dimulai dengan menggunakan tehnik mendengarkan *non-directive counseling*: tetapi ketika *interview* berkembang, *Cooperative counselling* dimulai dengan menggunakan tehnik mendengarkan *non-directive*. *Manager* menawarkan pengetahuan dan *insight* yang dipunyainya, mendiskusikan situasi dari pandangan yang berbeda dengan karyawan sebagai perbandingan. Secara umum, manager dalam perannya sebagai konselor *cooperative* menerapkan empat fungsi konseling yaitu *reassurance*, *communications*, *emotional release* dan *clarify thinking*. Dalam konseling, karyawan lebih banyak berbicara sedangkan konselor lebih banyak mendengarkan, Konselor lebih berperan sebagai alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Konselor dapat menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

### 1) Menyatakan kepedulian dan membentuk kebutuhan akan bantuan.

Langkah pertama ini memberikan kepedulian terhadap masalah-masalah karyawan, baik yang disebabkan oleh diri karyawan sendiri maupun disebabkan lingkungan yang memberikan tekanan padanya, dengan kepedulian dan perhatian terhadap karyawan dapat membentuk rasa keinginan dan semangat untuk menyelesaikan masalahnya, Menurut Loewenstein, seorang mengambil keputusan haruslah dilandasi dengan



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sebuah pemikiran bahwa hasil sebuah keputusan akan sangat menentukan aktivitas organisasi kedepan, sehingga seorang pengambil keputusan yang akan diambil sesuai dengan apa yang di harapkan.<sup>25</sup>

2) Membentuk hubungan

Karyawan dan konselor memulai proses membangun sebuah hubungan yang bercirikan kepercayaan, keyakinan, dengan didasari oleh keterbukaan dan kejujuran atas semua pernyataan dan konselor dalam proses konseling.

3) Menentukan tujuan dan eksplorasi pilihan

Langkah ini dilakukan pembahasan masalah dengan melakukan diskusi dengan karyawan untuk mengeksplorasi tujuan konseling.

4) Menanggapi masalah

Konselor berusaha untuk dapat menentukan prioritas masalah karyawan yang harus ditangani sehingga dapat mengarahkan karyawan untuk benar-benar mengungkapkan masalahnya dan berdiskusi untuk memecahkannya.

5) Menumbuhkan kesadaran

Menumbuhkan kesadaran pada karyawan agar karyawan benar-benar mengetahui dengan jelas masalah yang dihadapinya. Konselor berusaha mengarahkan karyawan untuk mendapatkan *insight* atau *understanding*, karyawan memahami apa yang sedang dialami dan apa yang harus dikerjakan dalam menyelesaikan masalahnya sebagai hasil dari proses konseling atau berdasarkan hal-hal yang dilihat dan dirasakannya.

6) Merencanakan cara bertindak

Setelah mendapatkan *insight* karyawan harus melakukan suatu tingkah untuk menyelesaikan masalahnya. Jika karyawan merasa ragu dan bingung untuk mengambil keputusan dalam bertindak maka konselor dapat memberikan sebagai pilihan rencana tindakan.

<sup>25</sup>Hijriyati dkk, *Psikologi industri organisasi*, Pekanbaru, Al-Mujthadah Press, 2014, Hlm.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7) Menilai hasil dan mengakhiri konseling

Langkah ini adalah langkah terakhir untuk melihat keberhasilan jalannya konseling berdasarkan sejauh mana klien mencapai tujuan konseling. Keputusan untuk mengakhiri atau menghentikan konseling merupakan keputusan bersama antara konselor dan karyawan berdasarkan dua hal yaitu apakah tujuan konseling terpenuhi dan apakah hasil dari konseling sudah didapat.<sup>26</sup>

Beberapa indikator keberhasilan konseling industri adalah :

- a. Menurunnya kecemasan klien atau para karyawan.
- b. Mempunyai rencana hidup yang praktis, pragmatis, dan berguna.
- c. Mempunyai konsep rencana yang baik dari konselor untuk membimbing para karyawan.<sup>27</sup>

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat di pungkiri jika faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai *driven force* (kekuatan pendorong) yang mampu memberi percepatan ke arah yang lebih maju. Kualitas kinerja yang baik tidak dapat diperoleh dengan hanya membalikkan telapak tangan saja, namun itu harus di lakukan dengan kerja keraas dan kedisiplinan yang tinggi, baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.<sup>28</sup>

**6. Kinerja.**

Menurut Mangkunegara mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dalam ini kinerja berarti, prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja, dan penampilan kerja.<sup>29</sup>

Menurut Gregorius Candra Kinerja (*Performance*) adalah karakteristik operasi dasar dari suatu produk, misalnya kecepatan pengiriman barang, serta jaminan keselamatan barang, dengan kata lain Kinerja adalah pelaksanaan suatu

<sup>26</sup> Ibid Hlm. 10

<sup>27</sup> Ibid Hlm. 34

<sup>28</sup> Irham fahmi, *Perilaku organisasi*, Bandung, PT Alfa Beta. 2014 Hlm 127

<sup>29</sup> Anton athoillah, *Etika Manajemen Islam*, Bandung, CV. Penerbit Pustaka Setia. 2010 Hlm. 134

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan apa yang diharapkan.<sup>30</sup>

Hakekatnya kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang tinggi yang telah ditetapkan untuk pekerjaan itu.<sup>31</sup>

Berdasarkan pandangan tersebut kinerja mempunyai 4 aspek, yaitu:

1. Kemampuan.
2. Penerimaan tujuan perusahaan.
3. Tingkatan tujuan yang dicapai.
4. Interaksi antara tujuan dan kemampuan para karyawan dalam perusahaan, dimana masing-masing elemen tersebut berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Oleh karena itu, dalam rangka peningkatan kinerja seorang karyawan, pengetahuan di bidang tugas pekerja yang bersangkutan sangat penting.<sup>32</sup>

Faktor-Faktor Yang Menandai Kinerja adalah Hasil Ketentuan, yaitu:

- a. Kebutuhan yang dibuat pekerja.
- b. Tujuan yang khusus.
- c. Kemampuan.
- d. Kompleksitas.
- e. Komitmen.
- f. Umpan balik.
- g. Situasi.
- h. Pembatasan.
- i. Perhatian pada setiap pekerjaan.
- j. Usaha.
- k. Ketekunan.
- l. Ketaatan.
- m. Kesiediaan untuk berkorban.
- n. Memiliki standar yang jelas.<sup>33</sup>

<sup>30</sup> Jurnal Riset *Bisnis dan Manajemen Tirtayasa* Volume 1 (2) November 2017

<sup>31</sup> Anton Athoillah, Op Cit Hlm 140

<sup>32</sup> Ibid, Hlm 55

<sup>33</sup> Irham Fahmi, Op Cit Hlm 132

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut *survei research center* menggambarkan aspek yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan diantaranya :

- a. Adanya informasi bimbingan tentang tenaga kerja.
- b. Pekerjaan yang menarik.
- c. Upah yang baik.
- d. Kesempatan mengembangkan kemampuan diri.
- e. Keamanan kerja.
- f. Laporan hasil kerja yang dilakukan.

Pemeliharaan tenaga kerja (*personal maintance*) juga sangat penting, dipilih dari sumber terbaik, maka perusahaan dapat berharap bahwa tenaga kerja yang telah dipilihnya akan memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan, jika tenaga kerja telah mampu memberikan kinerja yang baik terhadap perusahaan, bagaimana langkah selanjutnya yang harus dilakukan oleh perusahaan proses selanjutnya adalah pemeliharaan tenaga kerja. Pemeliharaan tenaga kerja sangat penting untuk dilakukan guna menjamin agar tenaga kerja yang dimiliki perusahaan terpelihara produktivitas, efektivitas, dan efisiensinya. Dalam beberapa kasus, sering sekali terdapat fenomena yang dikenal sebagai hijacking atau dikenal sebagai pembajakan tenaga kerja. Perusahaan telah memiliki tenaga kerja yang terbaik untuk bekerja diperusahaan, tetapi karena perusahaan tidak mampu memberikan kompensasi yang terbaik bagi tenaga kerja tersebut sebagai bentuk pemeliharaan tenaga kerja, maka akhirnya tenaga kerja tersebut pindah ke perusahaan lain dikarenakan, perusahaan lain yang merekrut tenaga kerja tersebut mampu memberikan kompensasi yang lebih baik dari perusahaan asal dimana tenaga kerja tersebut bekerja.<sup>34</sup>

Menurut Mitchel ( sedarmayanti ) menyatakan bahwa penilaian kinerja meliputi:

- a. *Quality Of Work* ( kualitas hasil kerja )
- b. *Promptness* ( ketepatan waktu )
- c. *Initiative* ( prakarsa dalam menyelesaikan tugas )

<sup>34</sup>Erni, Kurniawan, *Pengantar Manajemen*, PT Prenada Media, 2005 Hlm 206



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- d. *Capabilty* ( kemampuan menyelesaikan tugas )
- e. *Communication* ( kemampuan menjalin kerja sama dengan pihak lain )

Upaya meningkatkan kinerja pegawai secara efektif perlu kiranya instansi mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja, saat ini masih banyak dipahami kinerja pegawai/karyawan yang jelek atau buruk berarti pegawai tersebut tidak mempunyai kemampuan keterampilan atau inisiatif untuk mengerjakan pekerjaannya<sup>35</sup>. Lebih parahnya lagi apabila masih ada saja instansi yang beranggapan yang sama dengan pandangan orang awam pada umumnya, sehingga dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya juga menjadi tidak tepat karena anggapan-anggapan tersebut. Padahal kalau dipelajari lebih mendalam ada banyak faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.<sup>36</sup>

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kebijakan perusahaan, dimana kebijakan perusahaan adalah ketentuan-ketentuan yang ditetapkan perusahaan dan dapat digunakan untuk kelangsungan perusahaan yang dapat memberikan pengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai, diantaranya pelatihan, kompensasi dan *career path* (pengembangan karir). Pelatihan dan penilaian kerja akan memberikan kesempatan pada pegawai untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, perubahan sikap, dan perilaku dalam bekerja. Maka dari itu kinerja karyawan dapat dikaitkan dengan keseluruhan upaya dalam meningkatkan produktivitas organisasi, produktivitas kerja berbagai komponen organisasi, sebagai pendorong bagi para karyawan, dan perkembangan teknologi yang semakin berkembang menuntut pegawai memiliki kemampuan yang sesuai.<sup>37</sup>

- a. Input ( Potensi)

Agar penilaian kinerja tidak membias dan tercapai sasaran sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, sehingga karyawan sudah mengetahui

<sup>35</sup>Anton Athoillah, *Etika Manajemen Islam*, Bandung, CV. Penerbit Pustaka Setia. 2010 Hlm 97

<sup>36</sup> Jurnal Psikologi Undip Vol.14 No.1 April 2015, 1-8

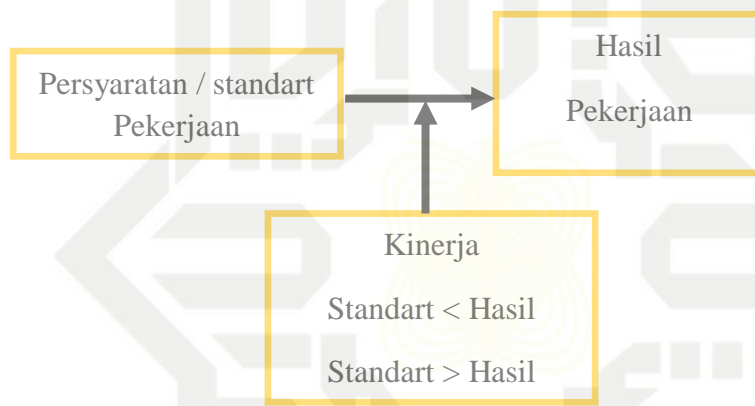
<sup>37</sup>Sondang, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta PT Rineka Cipta, 2009 Hlm.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan pasti aspek-aspek apa saja yang akan di nilai, dengan menggunakan kalimat pertanyaan yang di dasarkan dengan 5W + 1H.

b. Proses ( Pelaksanaan )

Fase pelaksanaan ini, proses komunikasi dan konsultasi antara individu dan kelompok harus dilaksanakan sesering mungkin, supaya dapat menjamin seluruh aspek dari sistem penilaian kinerja secara menyeluruh dari pokok – pokok yang berhubungan dengan praktik.<sup>38</sup>



**Gambar II.1. Kinerja**

Kemampuan,keterampilan akan semakin baik apabila diasah secara berkelanjutan. Peningkatan keterampilan teknis akan diutamakan dalam pelatihan yang akan diberikan perusahaan terhadap pegawai. Pelatihan kerja dilakukan perusahaan agar produktivitas dapat tercapai.<sup>39</sup>

Kompensasi adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yang berupa balas jasa penghargaan (*reward* ) yang diberikan organisasi kepada pegawai atau karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukannya, baik berupa finansial maupun non finansial. Kompensasi berhubungan dengan kepuasan pribadi yang dapat menumbuhkan motivasi kerja yang kemudian dapat meningkatkan kinerja. Pegawai yang berpotensi atau berkemampuan, baik kemampuan individu maupun kemampuan bekerja secara tim akan mampu bekerja dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga hal tersebut

<sup>38</sup> Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi ( edisi revisi )* Jakarta PT Rajawali Press 2012 Hlm. 99 - 107

<sup>39</sup>Anton Athoillah, *Op Cit.* Hlm. 139



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

harus menjadi perhatian bagi perusahaan. Pengembangan karir menjadi penting bagi pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sehingga kebutuhan kerja dan tujuan organisasi dapat terwujud. Pegawai yang diberikan kesempatan untuk mengembangkan karirnya akan senantiasa bekerja dengan maksimal untuk kemajuan perusahaan.<sup>40</sup>

Benefit ialah penghargaan dan bentuk perhatian perusahaan selain kompensasi yang diberikan atau disediakan perusahaan sebagai upaya untuk memelihara tenaga kerja tersebut agar tetap dapat memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan sekaligus menjawab apa yang menjadi kebutuhan dari tenaga kerja, benefit dapat berupa cuti bergaji, asuransi kesehatan, dan kecelakaan kerja, poliklinik gratis bagi pihak keluarga dari tenaga kerja tersebut tetap bisa terpelihara produktivitasnya melalui pemberian penghargaan atau *reward* sebagai bentuk perhatian perusahaan kepada karyawan yang telah memiliki kinerja yang baik.<sup>41</sup>

Masalah terkait kinerja karyawan, yaitu :

- a. Pemecatan.
- b. Kinerja dinilai buruk.
- c. Gagal dalam mencapai promosi setelah assesment internal.
- d. Tidak mendapat promosi karena lebih memilih karyawan yang lebih muda.
- e. Hasil-hasil kerjanya secara konsisten lebih buruk dari rekan – rekan kerjanya.
- f. Kritik dari *significant others* ( misalnya orang tua, partner ) bahwa kurang prestasi kerja.
- g. Lari dari kegagalan dengan mengubah pekerjaan atau tempat tinggal.<sup>42</sup>

Teori praktis untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu:

- a. Membuat pola pikir yang modern  
Tinggalkan cara lama dalam menyelesaikan pekerjaan, seperti mengancam, membujuk, mengintimidasi, menyalahkan, menyerang keperibadian dan sikap karyawan. Gunakan pola pikir modern agar

<sup>40</sup> At-Tawassuth, Vol. 2, No. 1, 201, Hlm. 98-121

<sup>41</sup>Erni, Kurniawan Op Cit Hlm. 208

<sup>42</sup>Robert Nathan dkk, *Konseling Karir* Yogyakarta PT Pustaka Pelajar, 2012 Hlm. 55

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerberhasilan karyawan lebih optimal dengan memberikan panutan dalam waktu dan usaha, membagi tanggung jawab dengan komunikasi dua arah dan menemukan kebijaksanaan karyawan dengan memanfaatkan pengetahuan, keahlian dan pengalamannya.

b. Mengenali manfaat Manajer

Biasanya melompati proses manajemen kinerja karena belum mengerti manfaatnya. Padahal manajemen kinerja dapat digunakan untuk memastikan bahwa setiap pekerjaan karyawan berkontribusi bagi sasaran kelompok kerja, sehingga dapat mengurangi pengawasan, meningkatkan produktivitas dan tindakan mendokumentasikan masalah maupun penyelesaiannya.

c. Mengelola kinerja

Penting sekali untuk merencanakan kinerja, mengkomunikasikannya berdasarkan pengamatan dan pengumpulan data yang dimiliki termasuk rintangan dan hambatan yang telah dihadapi dan akan dihadapi.

d. Bekerja bersama karyawan

Jangan biarkan karyawan merasa diperintah dalam bekerja. Anggaplah karyawan sebagai kontributor sejajar dalam proses manajemen kinerja karena mereka adalah peserta aktif dan antusias dalam menjalankan proses kerja sesuai dengan ketentuan yang diinformasikan kepadanya.

e. Rencanakan secara tepat dengan sasaran jelas

Perencanaan yang tepat dan jelas akan membantu karyawan dalam memahami prioritas pekerjaan penting dan kurang penting.

f. Satukan sasaran dengan karyawan

Akan sia-sia seluruh proses manajemen kinerja apabila misi kelompok tidak dihubungkan dengan tanggung jawab karyawan. Sebaliknya, pencapaian misi kelompok akan memotivasi karyawan untuk terusmenerus melakukan peningkatan dan di sisi lain, karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- g. Tentukan insentif kinerja  
Insentif yang berbeda kepada tiap performa karyawan yang berbeda dapat memacu kinerja karyawan menjadi lebih baik. Bentuk insentif dapat berupa bonus, kesempatan mendapat pelatihan, promosi, kenaikan upah dan lain-lain.
- h. Jadilah orang yang mudah ditemui  
Komunikasi dua arah dapat mengurangi masalah dan membantu penyelesaian masalah dengan lebih cepat dan tepat sasaran.
- i. Fokuslah pada komunikasi  
Selain itu, komunikasi membantu dalam membangun relasi dan motivasi bagi karyawan untuk menciptakan kerja sama yang harmonis.
- j. Lakukan tatap muka  
Perkembangan teknologi informasi memang bermanfaat untuk mempercepat dan mempermudah proses pekerjaan, namun jangan sampai interaksi dengan karyawan menjadi berkurang apalagi hilang.
- k. Hindarkan resiko pemeringkatan  
Pemberian peringkat tidak selalu berhubungan dengan perilaku spesifik sehingga akan bersifat subjektif. Oleh karena itu, manajer perlu menjelaskan arti dan memberi pemahaman dari setiap peringkat sebelum pemberian peringkat dilakukan.
- l. Jangan lakukan penggolongan  
Penggolongan akan memberikan pengaruh baik dan buruk secara bersamaan kepada karyawan. Sebagian karyawan akan bekerja lebih baik dan sebagian lainnya akan menjadi lebih buruk. Untuk itu perlu menambahkan berbagai unsur dalam penggolongan karyawan agar tetap memberikan efek yang positif bagi semua karyawan.
- m. Persiapkan penilaian  
Penilaian kinerja karyawan harus dibuat sedetail mungkin agar hasilnya dapat membangkitkan motivasi dan semangat karyawan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- n. Awali tinjauan secara benar  
Penilaian kinerja karyawan merupakan hal yang tidak menyenangkan. Oleh karena itu, cipatakan suasana nyaman, aman, dan pemahaman tentang pentingnya penilaian karyawan bagi organisasi.
- o. Kenali sebab  
Manajer perlu mengenali penyebab kinerja karyawan yang tidak maksimal untuk diselesaikan masalahnya dan dioptimalkan kembali pekerjaannya.
- p. Akui keberhasilan  
Penghargaan atas keberhasilan karyawan perlu diperhatikan, diakui, dan dihargai.
- q. Gunakan komunikasi yang kooperatif  
Bahasa yang kooperatifkan mengurangi konflik dan perasaan bersalah karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- r. Berfokuslah pada perilaku dan hasil  
Perilaku karyawan tidak selalu mempengaruhi kinerja karyawan, arahkanlah perilaku karyawan kepada kinerja dan produktivitas
- s. Perjelas kinerja  
Umpan balik perlu diberikan kepada karyawan agar karyawan tersebut mengetahui saat-saat kinerjanya baik dan kemudian meningkatkannya.
- t. Perlakukan konflik dengan apik  
Jangan menggunakan kekuasaan dalam menyelesaikan konflik dengan bawahan, namun, identifikasilah masalah agar proses pemecahan masalah dapat cepat selesai dan menemukan jalan keluar yang baik.
- u. Gunakan disiplin bertahap  
Mendisiplinkan karyawan berarti membuat karyawan bertanggung jawab terhadap segala tindakannya dengan menerapkan konsekuensi secara jelas.
- v. Kinerja dokumen  
Dokumentasi kinerja karyawan perlu didokumentasikan baik catatan permasalahan kerja maupun keberhasilannya untuk bahan kajian dan perbaikan bagi karyawan dan atasan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### w. Kembangkan karyawan

Kembangkanlah karyawan sesuai keahliannya karena keahlian di tempat bekerjapun terus-menerus mengalami perubahan.

#### x. Tingkatkan terus sistem kerja

Sistem kerja perlu ditingkatkan dan dimodifikasi sesuai dengan tantangan yang dihadapi selama pekerjaan dilaksanakan.

Berdasarkan kajian di atas peran program konseling bagi karyawan sangat penting sekali dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Program konseling merupakan kegiatan personalia yang mempunyai pengaruh langsung pada kinerja, kepuasan kerja, motivasi dan reaksi terhadap stress. Bila konseling tidak berhasil dan karyawan tetap tidak berprestasi kerja, berbagai bentuk tindakan pendisiplinan mungkin diperlukan sesuai dengan tingkat kesalahan karyawan.<sup>43</sup>

Kemampuan ataupun kemantapan suatu kinerja sangat tergantung pada niat (*values*) maupun pranata niatnya (*values system*), dengan sikap mental individu sangat dipengaruhi oleh kepentingan pribadi maupun sosialnya, jika kepentingannya positif, maka mentalnya pun positif untuk bekerja secara baik, sebaliknya bila kepentingannya negatif, maka sikap mentalnya pun negatif juga. Adapun komponen kepentingan itu ada tiga, yaitu kebutuhan pribadi, tuntutan sosial, dan motivasi.<sup>44</sup>

Bisa disimpulkan bahwa sangat pentingnya konseling industri dalam perusahaan untuk menjawab tantangan globalisasi, perusahaan perlu memberikan konseling kepada tenaga kerja/karyawan dalam membangun kualitas sumberdaya manusia yang bermoral dan berbudaya, melakukan intervensi untuk menanggulangi masalah yang terjadi atau akan terjadi dengan menentukan program intervensi yang efektif, merancang, melaksanakan, meninjau implementasi hasil program dalam setingan pekerjaan organisasi sebagai *feedback*,<sup>45</sup> serta berdaya saing tinggi dan berwawasan IPTEK (Ilmu Pengetahuan dan Teknologi). Untuk itu karyawan atau tenaga kerja perlu memperoleh

<sup>43</sup>R. Misriah Aryani Jurnal Ekonomi. Vol 1 No 3 Mei-Agustus 2011, Hlm. 85

<sup>44</sup>Pembinaan Mental Pegawai Hlm. 22

<sup>45</sup>Hijriyati, dkk, Op Cit. Hlm. 19

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

bimbingan dan penyuluhan (Konseling), dengan konseling yang efektif karyawan dapat menjalankan tugasnya menghasilkan kinerja yang baik sesuai tujuan perusahaan.

Saat pelaksanaan konseling akan terlihat masalah-masalah misalnya: apakah karyawan tersebut perlu atau tidak untuk mengikuti kesempatan pendidikan dan pelatihan guna memperoleh pengetahuan yang luas dan memperoleh keterampilan dalam menjalankan tugasnya, dan mempunyai sikap untuk beradaptasi pada berbagai perubahan dan persoalan yang kompleks. Dalam melaksanakan program konseling, peran layanan konselor sangat diperlukan sekali, karena mereka bekerja sebagai pemandu, pemimpin, pembuat keputusan dan mendorong karyawannya. Mereka juga berfungsi sebagai pelatih, pendorong, penasihat, dan pengukur dalam usaha untuk hasil atau kinerja yang diinginkan oleh perusahaan. Bila program konseling tidak berhasil dalam meningkatkan kinerja karyawan yang berdampak pula kepada kinerja perusahaan, bentuk tindakan pendisiplinan mungkin sangat diperlukan.

## B. Kajian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh R. Misrah Aryani dengan judul “Peran Konselor Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan” Menunjukkan bahwa Keberhasilan pelaksanaan program konseling di perusahaan atau organisasi tidak terlepas dari peran konselor dan HRD, karena mampu mendorong atau memotivasi pengembangan karier dan meningkatkan kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh R. Misrah Aryani adalah sama-sama melakukan penelitian tentang meningkatkan kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh R. Misrah Aryani adalah peran konselor dalam meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan penulis meneliti tentang pendekatan konseling industri dalam meningkatkan kinerja di PT. Arara Abadi Distrik Nilo Kabupaten Pelalawan



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

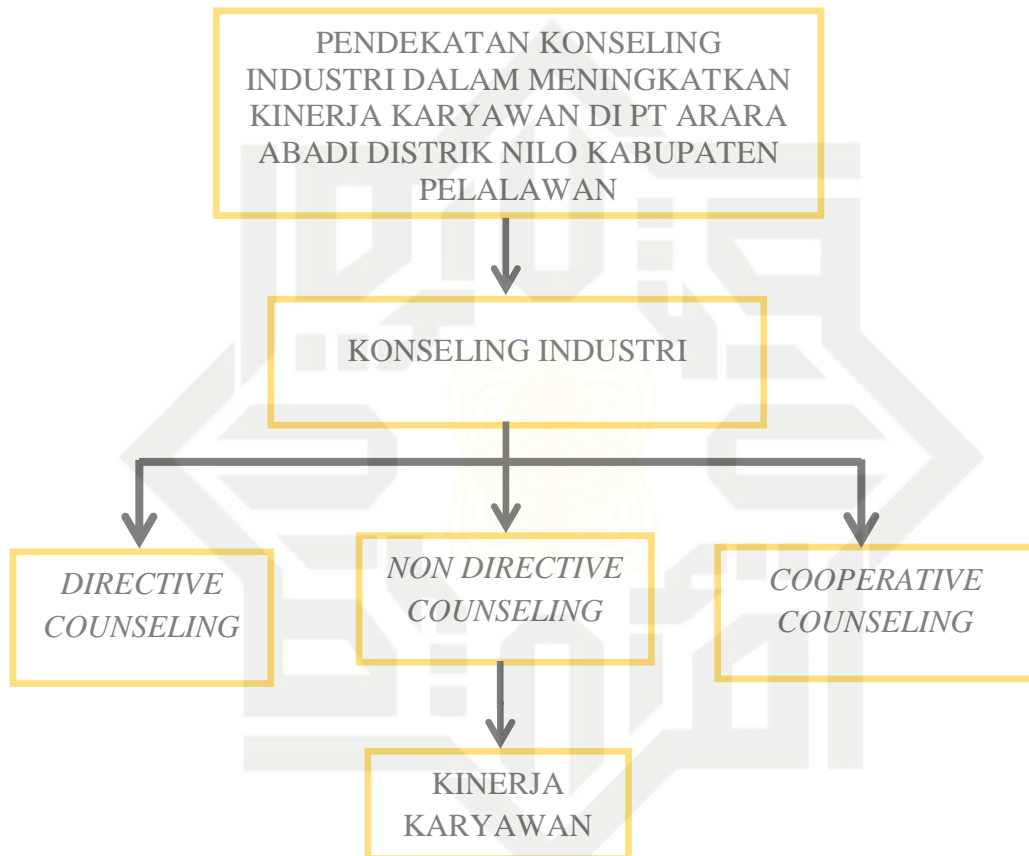
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Dini Mirawati dengan judul “Peran Manajer Personalia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Rasa Tanggung Jawab Karyawan” Menunjukkan bahwa tingkatan keberhasilan manajer personalia dalam meningkatkan kinerja dan tanggung jawab karyawan. Persamaan yang dilakukan Dini Miranti adalah sama-sama meningkatkan kinerja karyawan. Perbedaan yang dilakukan oleh Dini Miranti dengan peneliti adalah manajer personalia dalam meningkatkan kinerja dan rasa tanggung jawab, sedangkan penulis meneliti tentang konseling industry dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Arara Abadi Distrik Nilo Kabupaten Pelalawan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Aditya Hadi Putra, dengan judul “Adopsi, Penerapan konseling karyawan, dan dampaknya pada kinerja karyawan di The Sunan Hotel Solo, menunjukan permasalahan pada karyawan hotel berdampak pada menurunnya tingkat absensi dan jumlah tamu yang menginap pada hotel diadopsi konseling karyawan, kegiatan konseling yang dilakukan aditya di perusahaan mampu meningkatkan produktivitas kinerja karyawan, dampaknya menghilangkan stress pada karyawan, meningkatkan motivasi kerja, dan disiplin kerja lebih tinggi. Setelah kinerja meningkat. Sedangkan perbedaan yang sedang diteliti penulis mencakup tentang bagaimana bentuk pendekatan konseling industry dalam meningkatkan kinerja karyawan

**C. Kerangka Fikir**

Kerangka fikir adalah suatu model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan berbagai faktor agar masalah menjadi lebih terarah dan tidak lagi terjadi kesalahpahaman dengan materi penelitian terlebih dahulu. Penulis menentukan kerangka fikir dalam penelitian ini untuk mengetahui tentang Pendekatan konseling industri dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Arara Abadi Distrik Nilo Kabupaten Pelalawan, maka penulis membuat kerangka fikir didalam penelitian ini yaitu :

### KERANGKA FIKIR



**Gambar II.2.** Kerangka Fikir

Berdasarkan penjelasan di atas, tentunya dengan tujuan konseling industri ini sangat berpengaruh terhadap karyawan, menjadikan karyawan lebih dihargai dan pastinya karyawan akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan tingkat kinerja karyawan pun akan terus meningkat.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini akan mendeskripsikan Pendekatan Konseling Industri Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Arara Abadi Nilo Kabupaten Pelalawan.

Pelaksanaan penelitian yang mengungkapkan metode deskriptif, pengumpulan data dilaksanakan dengan melakukan seleksitas data penentuan data yang di anggap *representative* secara operasional. Metode penelitian deskriptif di pergunakan untuk menggambarkan berbagai gejala dan fakta yang terdapat dalam kehidupan sosial secara mendalam. Metode ini bertujuan melukiskan dan memahami model kebudayaan suatu masyarakat secara fenomenologis dan apa adanya dalam konteks satu kesatuan yang integral.<sup>46</sup>

#### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di PT. Arara Abadi Distrik Nilo. Dengan waktu penelitian September-Januari 2020 untuk mendapatkan hasil penelitian yang reliable dan valid.

**Tabel 3.1.**Rincian Waktudan Penelitian

No	Uraian Kegiatan	Mei	Juli	Agustus	November	Desember	Maret	Ket
1	Pembuatan proposal							
2	Seminar proposal							
3	Riset penelitian							
4	Laporan riset& revisi							
5	Sidang / munaqasyah							

<sup>46</sup>Beni Ahmad Sebani, *Metode Penelitian*(Bandung:Pustaka Setia,2008) Hlm.90



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### C. Sumber Data

#### a. Data Primer

Data primer adalah sumber data dari hasil informasi tertentu mengenai suatu data dari seseorang tentang masalah yang sedang diteliti oleh peneliti (sumber informan), data primer yaitu ragam kasus baik berupa orang, barang, binatang, atau lainnya yang menjadi subjek penelitian, (sumber informasi pertama, *first hand* dalam mengumpulkan data penelitian).<sup>47</sup>

#### b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung kepada pengumpul data, data ini biasanya digunakan untuk melengkapi data primer, mengingat bahwa data primer dapat dikatakan sebagai data praktek yang ada secara langsung, sedangkan data sekunder menjadi bahan pendukung dalam sumber data, misalnya buku-buku, majalah, televisi dan radio yang terkait dengan permasalahan peneliti.<sup>48</sup>

### D. Teknik Pengumpulan Data

#### a. Wawancara

Interview yang sering juga disebut dengan wawancara atau kuesioner lisan, adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara. Interview digunakan oleh peneliti untuk menilai keadaan seseorang, misalnya untuk mencari data tentang variabel latar belakang murid, orang tua, pendidikan, perhatian, sikap terhadap sesuatu.<sup>49</sup>

#### b. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang akan diteliti.<sup>50</sup>

<sup>47</sup> Dewisadiah, *Metode Penelitian Dakwah Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Bandung PT Remaja Rosdakarya. 2015 Hlm. 87

<sup>48</sup> Jokosubagyo, *Metode penelitian "dalam teori & praktik"* Jakarta PT Rineka Cipta 2011 Hlm 88

<sup>49</sup> Ibid Hlm 88

<sup>50</sup> Usman, Husaini, *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta. 2011 Hlm. 52



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari asal kata yaitu dokumen yang artinya barang-barang tertulis. Di dalam pelaksanaan dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat dan catatan harian.<sup>51</sup>

## E. Validitas Data

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesohihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.<sup>52</sup>

Dengan adanya pengecekan dan pembandingan data, peneliti tidak hanya menggunakan satu sumber saja, atau hanya menggunakan pemahaman pribadi peneliti saja, tanpa melakukan kembali pengecekan kembali dengan penelitian lain.

Berdasarkan penelitian perlu dikemukakan uji keabsahan data yang akan dilakukan, yang paling utama adalah uji kredibilitas data dilakukan dengan *Trianggulasi*. *Trianggulasi* berarti untuk mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama. Peneliti melakukan *Trianggulasi* yaitu :

1. Melakukan teknik pengumpulan data seperti menggunakan wawancara kepada karyawan dan pimpinan di perusahaan, yaitu sebagai informan untuk mendapatkan data yang valid dengan suatu teknik. Dan sumber datanya atau informan lebih dari satu orang atau beberapa orang.
2. Melakukan teknik yang berbeda dengan sumber data yang sama untuk mendapatkan data yang valid, seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi sumber data yang sama secara bersamaan.

## F. Teknik Analisis Data

Analisis data setelah diperoleh data yang lengkap maka langkah selanjutnya yaitu memberikan analisa data yang ada. Penulis menggunakan metode deskriptif kualitatif. Setelah data terkumpul lalu di gambarkan melalui kata-kata

<sup>51</sup>Ibid, Hlm 91

<sup>52</sup>Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian*. (Jakarta, Penerbit Kencana Prenada Media Group). Hlm.132

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang di dukung dengan hasil wawancara. Observasi dokumentasi untuk menggambarkan jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan.<sup>53</sup> Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis dan deskripsi secara menyeluruh, dan wawancara dalam penelitian adalah sumber utama yang menjadi bahan analisis data untuk menjawab masalah penelitian.

Analisis data dimulai dengan melakukan wawancara yang mendalam dengan informan, setelah melakukan wawancara, penulis menyusun hasil wawancara dan mendeskripsikannya kembali dengan terstruktur dan apa adanya serta mengabaikan data yang kurang mendukung penelitian.

---

<sup>53</sup> Inersia Vol. VI No. 1, Mei 2010



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### A. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Arara Abadi adalah anak perusahaan Sinar Mas Grup yang merupakan salah satu dari perusahaan-perusahaan terbesar di Indonesia. PT. Arara Abadi didirikan pada tahun 1974 berdasarkan akta No.213 tanggal 19 agustus 1974 tentang pendirian perseroan terbatas PT. Arara Abadi dihadapkan Raden Soeratman, SN Notaris di Jakarta. Disahkan oleh Menteri Kehakiman dengan keputusan No.YA 5/72/9 Tanggal 13 Februari 1976.

HTI PT Arara Abadi seluas 137.000 HA dan Hutan produksi yang dapat dikonversi seluas 12.400 Ha yang telah dialih fungsikan ke hutan produksi tetap berdasarkan SK MENHUT No.655/Kpts-II/92 tanggal 19 november 1992. PT. Arara Abadi memperoleh areal kerja HPHTI berdasarkan MENHUT No.1070/Kpts-II/92 tanggal 19 november 1992 seluas 300.000 Ha di provinsi riau. Dari hasil evaluasi yang dituangkan dalam surat Direktur Jendral Pengusaha Hutan No.1436/IV-PPH/1994 tanggal 31 Mei 1994 di tetapkan luas areal kerja menjadi 223.650 Ha.

PT. Arara Abadi mengelola hutan tanaman secara berkelanjutan untuk memasok bahan baku kayu kepada perusahaan satu grupnya yaitu PT. Indah Kiat Pulp and Paper Perawang. Sesuai dengan komitmen perusahaan untuk mengola hutan berwawasan lingkungan<sup>54</sup>, sejak tahun 1997 PT. Arara Abadi Telah menjalankan Sistem Manajemen Lingkungan (SML), sehingga pada bulan desember 1998 telah berhasil mendapatkan sertifikat SML-ISO 14001

Pada tahun 1984 PT. Arara Abadi mendapatkan areal konsensi hutan tanaman dan sejalan dengan keberhasilan pembangunan hutan tanaman, maka PT. Arara Abadi memperoleh izin perluasan. Kondisi lahannya terdiri dari hutan sekunder bekas *Areal logging* sampai dengan areal terbuka / tanah kosong yang terlantar, lokasinya tersebar pada beberapa kabupaten di provinsi riau dengan

<sup>54</sup> Dokumen Profil PT Arara Abadi Distrik Nilo Kabupaten Pelalawan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

jangka perusahaan hutan selama 35 tahun ditambah satu daur. Jenis tanaman terdiri dari acasia mangium dan acasia crassicarpa. Jenis yang ditanam dalam skala terbatas adalah *Acasia hybrid*, *Gmelina arborea*, *Eucalyptus spp*, jenis-jenis tanaman lokal dan tanaman kehidupan.

Pemanenan hutan tanaman dengan daur 6 tahun telah dilaksanakan sejak tahun 1993. Kegiatan penataan dan pemantapan areal yang telah dilaksanakan, meliputi pembuatan tata batas luar hutan tanaman, pembagian wilayah kerja distrik dan resort serta penataan petak sebagai unit pengelolaan terkecil yang mengacu pada prinsip tata ruang Hutan Tanaman Industri (HTI). Penataan areal dititik beratkan kepada kelestarian fungsi produksi dan fungsi lingkungan sehingga terjadi keseimbangan untuk memenuhi prinsip pengelolaan hutan lestari.<sup>55</sup>

Kegiatan pengelolaan dan pemantauan lingkungan juga dilaksanakan dengan mengacu kepada dokumen AMDAL PT Arara Abadi dan Sistem Manajemen Lingkungan SML-ISO 14001. Pengawasan dan pemantauan kegiatan yang dilaksanakan antara lain *Quality Check* untuk kualitas penanaman dan perawatan tanaman serta kebersihan lahan/kelulusan areal permanen. Selain itu dilakukan pemantauan terhadap pertumbuhan tanaman melalui *Forest Inventory* dan *Permanent Sample Plot* dan pemantauan kesuburan tanah.

Kegiatan permanen dilakukan dengan teknik-teknik permanen yang efisien dan berwawasan lingkungan antara lain dengan semi mekanis dan manual untuk mengurangi efek pemadatan tanah. Kegiatan penelitian ini dan pengembangan telah dilaksanakan sejak tahun 1998 meliputi kegiatan penelitian kesesuaian lahan, pemulihan pohon, pengendalian hama dan penyakit tanaman serta pengembangan jenis tanaman lokal.

Hasil-hasil penelitian berfungsi untuk meningkatkan kualitas setiap tanaman dan pemilihan tanaman. Penggunaan pupuk telah diterapkan dalam skala operasional. Kegiatan pengelolaan hutan tanaman melibatkan banyak tenaga kerja, baik tenaga kehutanan dan non kehutanan maupun tenaga terlatih dalam jumlah besar.

<sup>55</sup>Dokumen Profil PT Arara Abadi Distrik Nilo Kabupaten Pelalawan



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Upaya dalam mendukung kegiatan pengelolaan hutan tanaman, perusahaan telah menyusun program pendidikan dan pelatihan bagi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Karyawan untuk meningkatkan standart dan kualitas kinerja PT. Arara Abadi menetapkan standart Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan menyediakan alat – alat K3 terutama bagi kegiatan dengan resiko kecelakaan yang tinggi.<sup>56</sup>

## B. Gambaran Umum Kawasan Industri (Distrik Nilo Kabupaten Pelalawan)

Distrik Nilo Kabupaten Pelalawan merupakan bagian dari perusahaan kawasan industri yang berada di bawah naungan perusahaan PT. Arara Abadi. Letak daerah Distrik Nilo ini berada di Desa Kesuma, Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan, Provinsi Riau.

Pada Distrik Nilo ini memiliki beberapa divisi yang sangat berpengaruh dalam semua hal yang berhubungan dengan proses produksi kayu. Diantaranya, seksi produksi yaitu berhubungan dengan *Harvesting* atau yang lebih dikenal dengan sebutan pemanenan. Selanjutnya yaitu seksi *Plantation*, seksi *plantation* ini berhubungan dengan penanaman di setiap kawasan yang berada di distrik Nilo, dan yang terakhir adalah seksi KTU yang berhubungan dengan tata usaha kayu (TUK) dimana dalam setiap pemanenan dan sebelum pengiriman kayu Mill akan melewati setiap pos Tata Kayu Usaha (TUK). Bentuk kontur setiap lahan yang berada di Distrik Sorek ini datar dan tidak bergelombang.<sup>57</sup>

## C. Visi dan Misi PT Arara Abadi Distrik Sorek Kabupaten Pelalawan.

### 1. Visi

Menjadi sebuah perusahaan berkelas dunia yang mempratikkan pengelolaan hutan secara lestari, secara harmonis, layak secara ekonomi dan ramah lingkungan.

<sup>56</sup> Dokumen Profil PT Arara Abadi Distrik Nilo Kabupaten Pelalawan

<sup>57</sup> Dokumen Profil PT Arara Abadi Distrik Nilo Kabupaten Pelalawan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**2. Misi**

Mengelola dan mengembangkan sumber daya alam secara professional guna meningkatkan manfaat bagi para pemangku kepentingan dengan cara :

- a. Mengembangkan hutan tanaman industri yang lestari dan berkualitas tinggi, sebagai sumber bahan baku utama Pulp dengan harga terbaik dan rendah resiko
- a. Menyediakan lapangan kerja dan kesempatan usaha bagi masyarakat dan industri terkait, yang dapat meningkatkan kesejahteraan bagi masyarakat sekitar.
- b. Melindungi areal hutan yang mempunyai nilai konservasi dan meningkatkan kelestarian lingkungan hutan.
- c. Menghasilkan keuntungan yang memadai untuk turut serta berkontribusi dalam penerimaan pajak oleh Negara.

**3. Prosedur Dan Tata Kerja Perusahaan**

Setiap perusahaan mempunyai peraturan dan tata tertib masing-masing dan mempunyai ciri khas tersendiri, peraturan dan tata tertib perusahaan tidaklah sama, ini tergantung pada kedisiplinan dan kebijaksanaan peraturan itu sendiri. Peraturan diartikan sebagai norma-norma yang mengatur antara keseimbangan hak dan kewajiban untuk semua karyawan, termasuk pimpinan agar terciptanya hubungan yang baik dan tetap harmonis dengan karyawan, sedangkan tata tertib kerja adalah peraturan khusus yang dibuat setiap pemimpin, agar pelaksanaan tugas karyawan dapat berlangsung sesuai dengan rencana dan waktu yang telah ditetapkan.<sup>58</sup>

**4. Kebijakan Perusahaan****a) Kebijakan Prinsip – Prinsip Dasar Tenaga Kerja**

Mematuhi seluruh peraturan perundang-undangan dan persyaratan lain yang sesuai dan relevan ditingkat lokal dan nasional,

<sup>58</sup> Dokumen Profil PT Arara Abadi Distrik Nilo Kabupaten Pelalawan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

termasuk berbagai konvensi internasional yang telah disratifikasi oleh pemerintah republik Indonesia

1. Dalam keadaan dan kondisi apapun tidak melakukan, menggunakan atau dengan cara lain memanfaatkan dalam bentuk kerja paksa atau wajib kerja. Mengakui, mengapresiasi dan merealisasikan hak-hak pekerja termasuk dalam hak kebebasan dalam hak berserikat dan perundingan bersama sesuai dengan konvensi

**b) Kebijakan Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3)**

1. Menjaga kegiatan K3 seluruh karyawan termasuk kontraktor.
2. Memenuhi semua ketentuan perundang-undangan dan ketentuan yang terkait dengan K3.
3. Melakukan K3 dilingkungan perusahaan.
4. Menjadikan K3 sebagai salah satu budaya kerja.
5. Turut berpartisipasi aktif dalam penanggulangan dan pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

**c) Kebijakan dan Pencegahan Kebakaran Hutan Dan Lahan**

1. Mematuhi semua peraturan perundang-undangan yang terkait dengan pembakaran lahan dan hutan.
2. Konsisten dalam pembukaan lahan tanpa pembakaran lahan
3. Melakukan perlindungan area konsesi perusahaan dari bahaya kebakaran untuk memastikan keberlanjutan usaha dalam jangka waktu panjang.
4. Secara terus menerus meningkatkan kemampuan SDM dan peralatan untuk pencegahan dan penanggulangan.
5. Secara aktif melibatkan semua karyawan mitra kerja serta masyarakat disekitar konsensi perusahaan untuk terus menerus melakukan pencegahan kebakaran hutan dan lahan.<sup>59</sup>

<sup>59</sup> Dokumen Profil PT Arara Abadi Distrik Nilo Kabupaten Pelalawan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 5. Struktur Organisasi Perusahaan

Organisasi merupakan sarana bagi perusahaan untuk pencapaian tujuan, harus disusun dengan tepat, cermat serta teliti sehingga dapat mendukung segala aktivitas perusahaan. Dengan adanya organisasi ini sebuah perusahaan dapat menjadi tempat atau sarana untuk melakukan aktivitas perusahaan dan tidak terjadinya penumpukan tugas terhadap masing-masing fungsi dalam perusahaan tersebut. Cerminan agar garis perintah tugas, kewajiba dan wewenang serta tanggung jawab digambarkan dalam struktur organisasi.

Struktur organisasi terdapat gambaran mengenai pembagian kerja dan hubungan kerja sama antara fungsi-fungsi, bagian-bagian maupun orang dengan kedudukan, tugas, wewenang serta tanggung jawab yang berbeda serta tanggung jawab untuk memperoleh efesiensi dan efektifitas dalam penanganan sumber daya manusia dan sumber daya alam pada suatu perusahaan. Adapun struktur organisasi di PT. Arara Abadi Distrik Nilo Kabupaten Pelalawan sebagai berikut

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

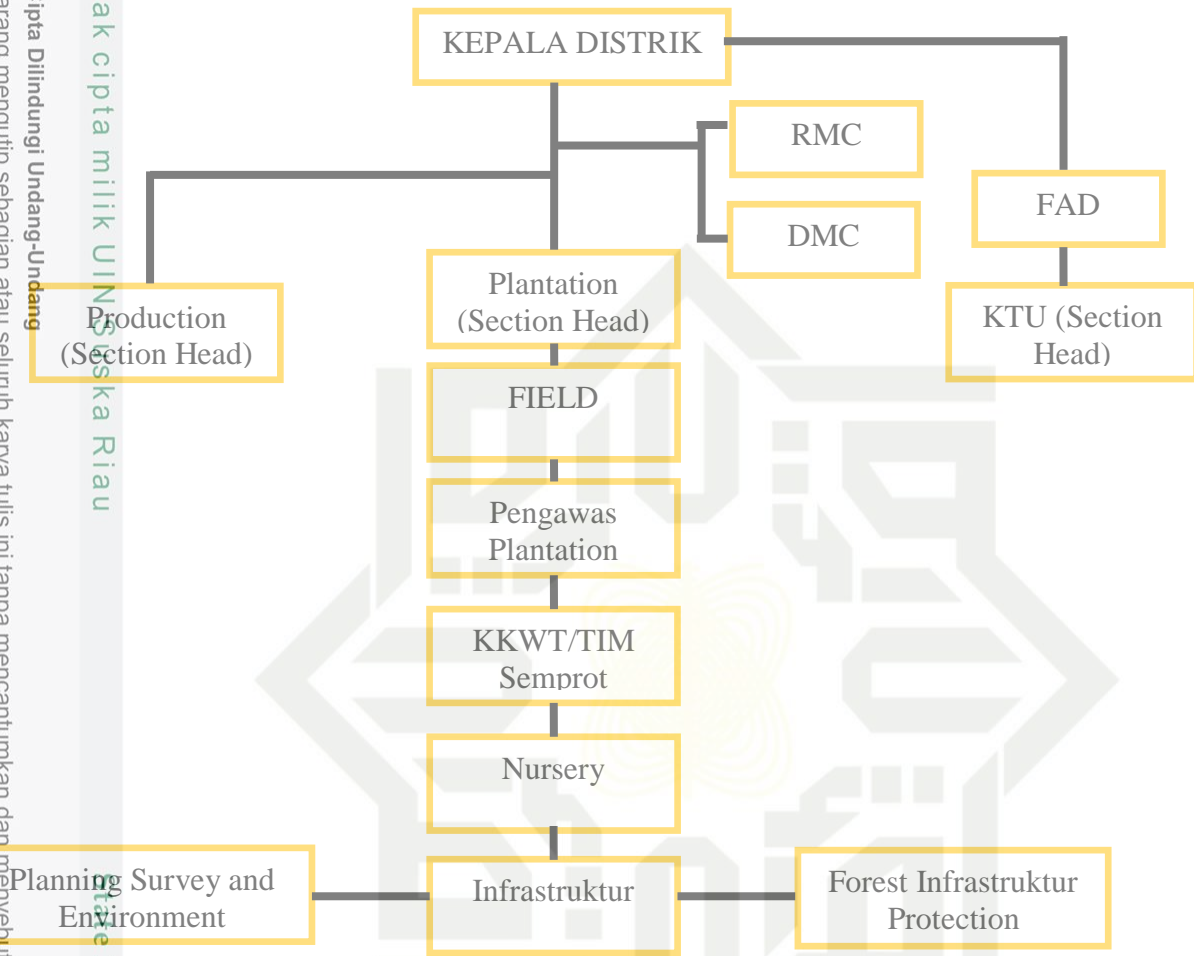
© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Shale Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Gambar IV.1.** Struktur Organisasi Perusahaan

Pada struktur organisasi PT. Arara Abadi Distrik Nilo terdiri dari beberapa bagian atau jabatan yang bertugas mengurus bidang masing-masing, bertanggung jawab terhadap pimpinan perusahaan. Setiap bagian mempunyai tugas dan tanggung jawab serta wewenang yang telah di tuangkan didalam *Job Description*. Berdasarkan struktur organisasi diatas dapat diuraikan fungsi dan tugas serta wewenang dari masing-masing pemangku jabatan :

- Kepala Distrik : bertugas sebagai pimpinan, pengatur dan penanggung jawab semua kegiatan yang dilaksanakan didalam distrik.
- Production Section Head* : bertugas sebagai pimpinan, pengatur, dan penanggung jawab semua kegiatan produksi.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. *Plantation Section Head* : bertugas untuk mengkoordinir seluruh kegiatan penanaman pohon ( *plantation* ).
- d. *KTU Section Head* : bertugas sebagai pengatur tata usaha kantor.
- e. *Harvesting Manager* : bertugas mengkoordinir seluruh kegiatan harvesting ( pemanenan ).
- f. *Pengawas Plantation* : bertugas untuk mengawasi kegiatan penanaman.
- g. *Planning survey and Environment manager* : bertugas mengatur seluruh kegiatan perencanaan dan riset.<sup>60</sup>

## 6. Aktivitas Perusahaan

### 1. *Harvesting* (Pemanenan)

Kegiatan penebangan/pemanfaatan hasil hutan berupa kayu yang dilakukan pada lahan hutan tanaman yang memenuhi masa daur ulang ( 5 tahun ) hingga sampai ke Mill.

### 2. Tujuan *Harvesting*

Adapun tujuan harvesting yaitu :

- a. Produksi kayu ( *Wood production* )
- b. Penyiapan lahan ( *Ready for plant* )
- c. Ramah lingkungan ( *Green harvesting* )

### 3. Sistem kerja *Harvesting*

Berdasarkan peralatan yang digunakan maka sistem kerja *harvesting* digolongkan menjadi 3, diantaranya :

- a. Sistem kerja manual : kegiatan pemanenan hutan menggunakan peralatan-peralatan sederhana, contoh sistem ongkok.
- b. Sistem kerja menakis, yaitu kegiatan pemanenan hutan menggunakan mesin-mesin atau peralatan berat. Contoh : *Shovel longger system*, *Skidder* atau *Forwarder system*.
- c. Sistem kerja semi mekanis : kegiatan pemanenan hutan menggunakan kombinasi sistem kerja manual dan mekanis (sebagian kegiatan menggunakan tenaga manual dan sebagian

<sup>60</sup> Dokumen Profil PT Arara Abadi Distrik Nilo Kabupaten Pelalawan

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lainnya menggunakan mesin – mesin alat berat) Contoh, system ongkok, dimana kegiatan pengumpulan kayu ( *Stacking*) menggunakan alat berat ( *Skidder and Excavator*).

b. Tahap kegiatan *harvesting* / pemanenan

Tahapan kegiatan *harvesting* / pemanenan yang dilakukan meliputi :

- a. Perencanaan ( *Micro planning*)
- b. Penebangan ( *Felling*)
- c. Pemotongan batang ( *Bucking*)
- d. Pengumpulan ( *Stacking*)
- e. Penyeradaan ( *Ectraction*)
- f. Pemuatan ( *Loading*)

Selain hal diatas, akan dijelaskan secara singkat tentang proses penanaman dan penebangan pohon di PT. Arara Abadi. sebenarnya proses awal pelaksanaan pekerjaan pada PT. Arara Abadi dimulai dengan proses penanaman awal dipolibeg, pertama-tama tanaman yang masih kecil ditanam pada sebuah polibeg berukuran sedang, kemudian untuk pagi dan sore hari dilakukan penyiraman dan perawatan, setelah umur tanaman cukup makan akan dilaksanakan *Plantation* (penanaman), akan tetapi sebelum penanaman ini dilakukan, hal yang dilakukan ialah pemetaan terlebih dahulu, pemetaan ini berfungsi sebagai penanda bahwa bagian-bagian daerah atau lahan bagian manakah yang harus ditanam terlebih dahulu. Kemudian setelah mendapatkan informasi tentang lokasi mana saja yang harus didahulukan untuk menanam, maka dari itu baru bisa di lakukan penanaman, setelah dilakukan hal tersebut, tanaman akan dirawat dan dibersihkan. Kemudian selanjutnya setelah tanaman cukup umur dan telah dilakukan perencanaan ( *Micro planning*) untuk dilakukan penebangan ( *Felling*) maka tanaman siap untuk ditebang.<sup>61</sup>

<sup>61</sup> Dokumen Profil PT Arara Abadi Distrik Nilo Kabupaten Pelalawan



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Konseling di dunia industri lebih difokuskan pada upaya-upaya perusahaan membantu klien (para karyawan) dalam mengatasi masalah yang terkait dengan pekerjaan sehari-hari. Meskipun demikian, masalah pribadi di luar pekerjaan juga mendapat perhatian. Masalah pribadi yang berat (*neurosis* yang mendalam). Konseling diberikan melalui aktivitas *correcting*, *coaching*, dan *consulting*. Tujuan penyelenggaraan l konseling adalah untuk membangun dan mengembangkan (*sense of competence*) para karyawan yang pada gilirannya akan meningkatkan dan menjaga produktivitas dan *performance* kerja yang optimal. Pelaksanaan praktik konseling (Konselor/HRD) di dunia industri adalah para manager, supervisor, trainer, atau ahli pengembangan sumber daya manusia Konselor / *HRD specialist*).

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan konselor di PT. Arara Abadi Distrik Nilo bahwasanya telah diterapkan konseling industri karena melihat banyaknya karyawan yang tertekan dengan diperlakukan secara tidak adil oleh atasan masing-masing karyawan, maka dari itu dengan kehadiran konseling diperusahaan dapat sangat membantu karyawan.

Konseling industri menekankan pada pelayanan kesejahteraan, sebagai sarana untuk menolong karyawan serta sebagai alat untuk mengatasi stress kerja pada karyawan. Dalam pendekatan ini konselor PT. Arara Abadi Distrik Nilo berusaha menjadi pendengar yang baik, menjadi fasilitator yang diperlukan oleh karyawan agar karyawan tersebut merasa dikasihi serta dihargai. Mengubah karyawan agar selalu percaya diri dengan ide-ide yang akan dikemukakan dan berusaha untuk melakukan yang terbaik sehingga karyawan tidak perlu takut untuk mengemukakan ide-ide barunya.

Kegiatan konseling karyawan memberikan dampak yang sangat banyak dan sangat positif. Dampak tersebut adalah :

1. Menghilangkan stress kerja terhadap karyawan.
2. Meningkatkan motivasi karyawan.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Meningkatkan kinerja dan kompetensi karyawan.
4. Bertambah baiknya hubungan komunikasi antara pimpinan dan karyawan.

Berdasarkan hasil riset penelitian, penulis simpulkan bahwa konseling industri sudah dilaksanakan dengan baik oleh konselor PT. Arara Abadi Distrik Nilo dengan diterapkan bentuk tahapan layanan konseling yang sangat dibutuhkan oleh karyawan meskipun terkadang masih ada atasan dari karyawan masing-masing yang sering mengeksekusi serta menyalahkan karyawan sehingga membuat karyawan marah yang akan berefek kepada tugas pekerjaannya.

**B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan, maka dapat dikemukakan beberapa saran untuk dijadikan pertimbangan bagi pihak yang terlibat dalam bentuk layanan konseling industri di PT Arara Abadi Distrik Nilo di antaranya :

1. Diharapkan kepada konselor PT. Arara Abadi Distrik Nilo, agar lebih mampu memenuhi dan memperhatikan karyawan yang benar-benar membutuhkan penanganan konseling, terutama karyawan yang kinerjanya yang menurun.
2. Diharapkan kepada atasan/manager PT. Arara Abadi Distrik Nilo, agar lebih dekat dengan bawahan memberikan perhatian serta dengan tidak langsung menunjuk kesalahan karyawan sehingga membuat karyawan kurang percaya diri dalam bekerja dan berpengaruh terhadap kinerjanya



## DAFTAR PUSTAKA

- Abd. Kadim Masong, 2011, *Kepemimpinan berbasis multiple Intelligence*, Bandung Alfabeta
- At-Tawassuth, Vol. 2, No. 1, 2017: 98-121
- Anton Athoillah, 2010, *Etika Manajemen Islam*, Bandung, CV. Penerbit Pustaka Setia
- Beni Ahmad Sebani 2008, *Metode Penelitian* (Bandung: Pustaka Setia)
- Dewi Sadiyah, 2015 *Metode Penelitian Dakwah Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Bandung, PT Remaja Rosdakarya
- Hijriyati dkk, *Psikologi industri organisasi*, Pekanbaru, Al-Mujthadah Press, 2014
- Irham Fahmi, 2013, *"Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi"* Bandung CV Alfabeta.
- Irham fahmi, 2014 *Perilaku organisasi* bandung PT Alfa beta
- Ismail Nawawi, *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja* jakarta PT Kencana Prenada Media Group
- Inersia Vol. VI No. 1, Mei 2010
- Jokosubagyo, 2011, *Metode penelitian "Dalam Teori & praktik"* ,jakarta, PT Rineka Cipta
- Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian*, Jakarta, PT Penerbit Kencana Prenada Media Group
- Jurnal Psikologi Undip Vol.14 No.1 April 2015, 1-8
- Jurnal Riset *Bisnis dan Manajemen Tirtayasa* Volume 1 (2) November 2017
- M. Manulang, *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, PT Ghalia Indonesia, Medan 1973
- M Yani. 2014, *Pelatihan Dan Kepemimpinan*, Jakarta PT Mitra Wacana Media
- Mirna Ari Mulyani No. XXIX/ Th. XVI/ Juni 2015
- Moeheriono. 2012, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi ( edisi revisi )* Jakarta, PT Rajawali Press



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Namora Lumongga Lubis.2011 "*Dasar-Dasar Konseling Dalam Teori Dan Peraktik*" Jakarta; Kencana Prenada Media Group.

Pembinaan Mental Pegawai, Modul Diklat Kemenag

Proceedings International Seminar FoE (Faculty of Education) – Vol.Mei 2016

R.Misriah Aryani Jurnal Ekonomi.Vol 1 No 3 Mei-Agustus 2011

Rendal Schuler dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Erlangga

Rifa, elfi, 2009, *Bimbingan Konseling Islami di SD*, Jakarta, PT Bumi Aksara

Robert Nathan dkk, 2012,*Konseling Karir* Yogyakarta PT Pustaka Pelajar 2012

Suwanto, 2014,*Manajemen SDM organisasi public bisnis*,Bandung,CV Alfabeta.

Sondang, 2009, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta PT Rineka Cipta

Usman,Husaini. 2011, *Metodologi Penelitian Sosial*.(Jakarta)

Wibowo, 2016, "*Manajemen Kinerja*" PT Jakarta Rajawali Pers

Wirawan,*Kepemimpinan, 2013 (teori, psikologi, perilaku organisasi, aplikasi dan penelitian )* jakarta PT Grafindo Persada

Zikrul Hakim,2006 *,Islamic Business Strategy For Enterpreneurship*, PT Multitama, Jakarta.

Zul Amri,2015, *Bimbingan konseling industry*, Pekanbaru.

UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR WAWANCARA HRD/KONSELOR

1. Apa pentingnya layanan konseling industri dalam meningkatkan kinerja di PT Arara Abadi Distrik Nilo Kabupaten Pelalawan ?
2. Bagaimana cara memberi rasa empati kepada karyawan agar karyawan tersebut merasa diperdulikan ?
3. Apakah selalu membantu karyawan ketika karyawan sedang membutuhkan bantuan dalam seputar masalah kerjanya ?
4. Bagaimana cara membangun kepercayaan diri karyawan ?
5. Bagaimana cara memulai pembicaraan yang baik kepada karyawan pada saat berdiskusi ?
6. Apakah ada faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan yang meningkat dan menurun dalam perusahaan ?
7. Bagaimana cara membimbing karyawan agar kinerjanya baik dan meningkat ?
8. Apakah ada teknik khusus yang digunakan untuk membuka pemahaman dan wawasan agar kinerjanya lebih baik dan meningkat ?
9. Apakah ada pelatihan dan pengembangan diri yang diberikan kepada karyawan guna meningkatkan efektivitas kinerjanya ?
10. Apakah ada tindakan lain setelah pelatihan dilakukan di perusahaan ini?
11. Apakah usaha dalam konseling industri sudah terlaksana dengan baik ?
12. Apakah ada penilaian setelah melakukan konseling terhadap karyawan?
13. Apakah ada evaluasi yang diberikan setelah melakukan konseling kepada karyawan ?



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR WAWANCARA KARYAWAN

1. Apa dampak dan manfaat konseling industri ini bagi anda ?
2. Apa dampak dan manfaat konseling industri ini bagi bidang yang anda kerjakan di perusahaan ini ?





### INSTRUMEN WAWANCARA

Judul	Variabel	Indikator	Kisi-Kisi	Metode Pengumpulan Data
<p><b>Penelitian</b> Konseling Industri Dalam Meningkatkan Kinerja di PT Arara Abadi Distrik Nilo Kabupaten Pelalawan</p>	Konseling Industri	1) <i>Directive Counseling</i>	a. Memberikan kepedulian dan perhatian	Observasi, wawancara dan dokumentasi
		2) <i>Nondirective Counseling</i>	a. Memulai proses membangun hubungan	Observasi, wawancara dan dokumentasi
			b. Membangun kepercayaan	Observasi, wawancara dan dokumentasi
			c. Membangun keyakinan	Observasi, wawancara dan dokumentasi
			d. Membangun keterbukaan	Observasi, wawancara dan dokumentasi
			e. Membangun kejujuran	Observasi, wawancara dan dokumentasi
			f. Melakukan diskusi dengan karyawan	Observasi, wawancara dan dokumentasi
			g. Mengarahkan karyawan	Observasi, wawancara dan dokumentasi
		3) <i>Cooperative Counseling</i>	a. Mengarahkan karyawan untuk mendapatkan insight atau understanding	Observasi, wawancara dan dokumentasi
			b. Klien melakukan suatu tindakan untuk menyelesaikan masalah	Observasi, wawancara dan dokumentasi
			c. Konselor memberikan pilihan rencana tindakan	Observasi, wawancara dan dokumentasi
			d. Konselor melihat keberhasilan	Observasi, wawancara dan dokumentasi



© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
كلية الدعوة و علم الاتصال  
FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO. Box. 1004 Telp. 0761-562223  
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: lain-sq@pekanbaru-indo.net.id

: Un.04/F.IV/PP.00.9/2333/2019

Pekanbaru, 18 Rajab 1440 H  
25 Maret 2019 M

: 1 berkas

: Penggantian Pembimbing

a.n. Muhammad Zein Azra

Kepada Yth,

1. Sdra. Dr. Yasril Yazid, MIS

Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi

UIN Suska Riau

*Assalamu'alaikum wr. wb.,*

Dengan hormat,

Berdasarkan hasil musyawarah Pimpinan Fakultas Dakwah dan Komunikasi tentang penentuan judul Skripsi dan pembimbing mahasiswa bernama. Muhammad Zein Azra, NIM 11642101630 Dengan judul "Layanan Konseling Industry dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Arara Abadi Distrik Nilo Kabupaten Pelalawan" (sinopsis terlampir), maka kami harapkan kesediaan Saudara menjadi pembimbing penulisan Skripsi mahasiswa tersebut di atas.

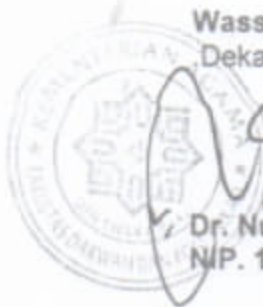
Bimbingan yang Saudara berikan meliputi :

1. Materi / Isi Skripsi
2. Metodologi Penelitian

Kami tambahkan bahwa Saudara dapat mengarahkan atau mengubah judul di atas bersama mahasiswa bersangkutan, sejauh tidak mengubah tema atau masalah pokoknya. Kami harapkan juga bimbingan tersebut dapat selesai dalam waktu paling lama 6 (enam) bulan.

Atas kesediaan dan perhatian Saudara diucapkan terima kasih.

Wassalam  
Dekan,



Dr. Nurdin, MA  
NIP. 19660620 200604 1 015

TEMBUSAN :

1. Ketua Jurusan Bimbingan Konseling Islam
2. Mahasiswa yang bersangkutan

2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

كلية الدعوة و الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jl. H.R. Soebrandt No. 155 KM. 18 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO. Box. 1004 Telp. 0761-562223  
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@pekanbaru-indo.net.id

Un. 4/F.IV/PP.00.9/7350/2019

Pekanbaru, 01 Shafar 1441 H

30 September 2019 M

Biasa  
1 (satu) Exemplar  
Mengadakan Penelitian.

Kepada Yth,  
Kepala Dinas Penanaman  
Modal dan Pelayanan Terpadu  
Satu Pintu Provinsi Riau  
Di Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat,

Kami sampaikan bahwa datang menghadap bapak, mahasiswa kami:

N a m a	: Muhammad Zein Azra
N I M	: 11642101630
Semester	: VII (tujuh)
Jurusan	: Bimbingan Konseling Islam
Pekerjaan	: Mahasiswa Fak. Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau

Akan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi tingkat Sarjana (S1) pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan judul:

"Layanan Konseling Industri dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Arara Abadi Distrik Nilo Kabupaten Pelalawan "

Adapun sumber data penelitian adalah:

"PT Arara Abadi Distrik Nilo Kabupaten Pelalawan"

Untuk maksud tersebut kami mohon Bapak berkenan memberikan petunjuk-petunjuk dan rekomendasi terhadap pelaksanaan penelitian tersebut.

Demikianlah kami sampaikan dan atas perhatian Saudara diucapkan terima kasih.

Wassalam  
a.n. Rektor,  
Dekan,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

# PEMERINTAH KABUPATEN PELALAWAN DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Komplek Perkantoran Bhakti Praja Email : dpmptsp.pelalawan@gmail.com  
Telp/Fax : 0761-95992. Telp : 0761-95991  
PANGKALAN KERINCI

## REKOMENDASI

Nomor : 504/DPMPTSP/2019/193

### PELAKSANAAN KEGIATAN RISET / PRA RISET DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN PENELITIAN

Berdasarkan Peraturan Bupati Pelalawan Nomor 16 Tahun 2019 Tentang Pendelegasian Wewenang Menandatangani Perizinan dan Non Perizinan serta Penyelenggaraan Pelayanan kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pelalawan dan Surat dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau Nomor : 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/26532 dengan ini memberikan rekomendasi kepada :

Nama : **MUHAMMAD ZEIN AZRA**  
NIM / KTP : 11642101630  
Program Studi : **BIMBINGAN-KONSELING ISLAM**  
Jenjang : **S1**  
Alamat : **JL. AS SAKINAH RT.001/RW.008, KEC.PKL KERINCI**  
Judul Penelitian : **LAYANAN KONSELING INDUSTRI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT. ARARA ABADI DISTRIK NILO KABUPATEN PELALAWAN**  
Lokasi Penelitian : **PT. ARARA ABADI DISTRIK NILO KABUPATEN PELALAWAN**

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan yang tidak ada hubungan dengan Riset / Pra Riset dan pengumpulan data ini.
2. Pelaksanaan riset ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung tanggal rekomendasi ini dibuat.

Demikian rekomendasi ini diberikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya dan kepada pihak yang terkait diharapkan untuk dapat memberikan kemudahan dan membantu kelancaran kegiatan penelitian dan pengumpulan data ini dan terima kasih.

Dikeluarkan di Pangkalan Kerinci  
Pada tanggal 11 Oktober 2019



Ditandatangani secara elektronik oleh :  
PIC KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL  
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU  
KABUPATEN PELALAWAN

**BUDI SURLANI, S.Hut, MM**  
Pembina Tk. I  
NIP. 19701206 199503 1 002

#### Tembusan

1. PT. ARARA ABADI DISTRIK NILO Kabupaten Pelalawan
2. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pelalawan
3. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang bersangkutan

# PEMERINTAH PROVINSI RIAU

## DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I & II Komp. Kantor Gubernur Riau  
Jl. Jenderal Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39119 Fax: (0761) 39117, PEKANBARU  
Email : dpmptsp@riau.go.id

Kode Pos : 28126



032010

### REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMTSP/NON IZIN-RISET/26532  
TENTANG

#### PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca dan menerima permohonan Riset dari : Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau, Nomor : 004/PP.00/7350/2019 Tanggal 30 September 2019, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

Nama	: Muhammad Zein Azra
NIM / KTP	: 11642101630
Program Studi	: BIMBINGAN KONSELING ISLAM
Jenjang	: S1
Alamat	: PEKANBARU
Judul Penelitian	: LAYANAN KONSELING INDUSTRI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT. ARARA ABADI DISTRIK NILO KABUPATEN PELALAWAN
Lokasi Penelitian	: PT. ARARA ABADI DISTRIK NILO KABUPATEN PELALAWAN

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Dengan rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan sepenuhnya.

Dibuat di : Pekanbaru  
Pada Tanggal : 9 Oktober 2019



Ditandatangani Secara Elektronik Melalui :  
Sistem Informasi Manajemen Pelayanan (SIMPEL)

DINAS PENANAMAN MODAL DAN  
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU  
PROVINSI RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Bupati Pelalawan





# PT. ARARA ABADI

Jalan Teuku Umar No.51 Kota Pekanbaru

## SURAT KETERANGAN

NOMOR : 408/SK/HR-TC/XII/2019

PT. Arara Abadi dengan ini menerangkan bahwa siswa/i yang tersebut dibawah

Nama : MUHAMMAD ZEIN AZRA  
Tempat/Tgl.Lahir : Pekanbaru, 11 Nopember 1998  
Jurusan : Bimbingan Konseling Islam  
Institusi : UIN SUSKA RIAU  
Provinsi : RIAU

telah melaksanakan kegiatan Penelitian sejak tanggal 11 Oktober 2019 s/d 09 Desember 2019 diperusahaan kami, dengan baik.

Judul Penelitian : Layanan Konseling Industri Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Arara Abadi Distrik Sorek Kabupaten Pelalawan.

Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan keperluan.

Perau, 30 Desember 2019

Hormat Kami,



File

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Di larang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Di larang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DOKUMENTASI RISET





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Wawancara peneliti dengan informan, yakni Kepala HRD PT Arara Abadi Distrik Nilo



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## BIOGRAFI PENULIS



Muhammad Zein Azra lahir di Pekanbaru pada Tanggal 11 November 1998, Muhammad Zein Azra lahir dari pasangan suami istri ayahanda H. Azwar Zainal S.Ag dan Ibunda Hj. Elfa Beta S.Ag. Muhammad Zein Azra merupakan anak pertama dari 3 bersaudara yang mempunyai adik perempuan bernama Habibah Nurfaizah

Azra dan adik laki – laki bernama Muhammad Nurzikri Azra.

Muhammad Zein Azra berasal dari Kecamatan Pangkalan Kerinci, Kabupaten Pelalawan, Provinsi Riau. Zein pernah sekolah di SDN 007 Pangkalan Kerinci dan selesai pada tahun 2010, kemudian melanjutkan sekolah SMPN Bernas Binsus Kab Pelalawan dan selesai pada tahun 2013, kemudian melanjutkan sekolah SMAN 1 Pangkalan Kerinci dan selesai pada tahun 2016. Selesai dari SMA, Muhammad Zein Azra melanjutkan ke Perguruan Tinggi Negeri Keagamaan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Qasim Riau. Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam, Kosentrasi Karir dan Industri, dan selesai pada tahun 2020 menyelesaikan Strata satu (S1) dan berhak menyandang gelar Sarjana Sosial (S.Sos).